



TUGAS AKHIR - SS141501

***MODERATING STRUCTURAL EQUATION MODELING  
DENGAN PARTIAL LEAST SQUARE PADA PERSEPSI  
KINERJA TERHADAP REMUNERASI DOSEN  
DI LINGKUNGAN FMIPA ITS***

HANA ABSHARI  
NRP 1313 100 003

Dosen Pembimbing  
Dr. Bambang Widjanarko Otok, M.Si

Program Studi S1  
Jurusan Statistika  
Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam  
Institut Teknologi Sepuluh Nopember



**TUGAS AKHIR - SS141501**

***MODERATING STRUCTURAL EQUATION MODELING  
DENGAN PARTIAL LEAST SQUARE PADA PERSEPSI  
KINERJA TERHADAP REMUNERASI DOSEN  
DI LINGKUNGAN FMIPA ITS***

**HANA ABSHARI  
NRP 1313 100 003**

**Dosen Pembimbing  
Dr. Bambang Widjanarko Otok, M.Si**

**PROGRAM STUDI S1  
JURUSAN STATISTIKA  
FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM  
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER  
SURABAYA 2017**



**FINAL PROJECT - SS141501**

***MODERATING STRUCTURAL EQUATION MODELING  
WITH PARTIAL LEAST SQUARE ON PERCEPTIONS  
OF PERFORMANCE AGAINST THE REMUNERATION  
OF LECTURES ON FMIPA ITS***

**HANA ABSHARI  
NRP 1313 100 003**

**Supervisor  
Dr. Bambang Widjanarko Otok, M.Si**

**UNDERGRADUATE PROGRAMME  
DEPARTMENT OF STATISTICS  
FACULTY OF MATHEMATICS AND NATURAL SCIENCES  
SEPULUH NOPEMBER INSTITUTE OF TECHNOLOGY  
SURABAYA 2017**



## LEMBAR PENGESAHAN

### ***MODERATING STRUCTURAL EQUATION MODELING DENGAN PARTIAL LEAST SQUARE PADA PERSEPSI KINERJA TERHADAP REMUNERASI DOSEN DI LINGKUNGAN FMIPA ITS***

#### **TUGAS AKHIR**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Sains  
pada  
Program Studi Sarjana S-1 Jurusan Statistika  
Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam  
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Oleh :

**HANA ABSHARI**  
NRP. 1313 100 003

Disetujui oleh Pembimbing Tugas Akhir :

Dr. Bambang Widjanarko Otok, M.Si.  
NIP. 19681124 199412 1 001

()

Mengetahui  
Ketua Jurusan Statistika FMIPA-ITS



Dr. Suhartono  
NIP. 19710929 199512 1 001

SURABAYA, JANUARI 2017

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

***Moderating Structural Equation Modeling dengan Partial Least Square pada Persepsi Kinerja terhadap Remunerasi Dosen di Lingkungan FMIPA ITS***

Nama : HanaAbshari  
NRP : 1313100003  
Jurusan : Statistika FMIPA-ITS  
Pembimbing : Dr. Bambang Widjanarko Otok, M.Si

**ABSTRAK**

*Perguruan tinggi merupakan lembaga birokrasi yang dituntut untuk selalu bisa menyesuaikan diri dengan kebutuhan-kebutuhan masyarakat, bangsa dan negara. Hal ini menyebabkan, kinerja dari sumber daya manusia di perguruan tinggi sangat perlu untuk ditingkatkan, tidak terkecuali kinerja dosen. Pemerintah menerapkan kebijakan guna meningkatkan kinerja dosen, yaitu pemberlakuan sistem penggajian berdasarkan kinerja yang dinamakan remunerasi di perguruan tinggi. Sistem remunerasi ini dalam pelaksanaannya memiliki batas maksimal kinerja, sehingga dosen yang memiliki kinerja lebih dari batas yang ada tidak mendapatkan remunerasi tambahan. Hal ini menyebabkan diadakannya penelitian ini guna mengetahui persepsi dosen mengenai sistem penggajian yang diterapkan sekarang. Penelitian dilakukan pada dosen FMIPA ITS dengan menggunakan metode SEM-PLS untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, karakteristik lingkungan dan transfer pelatihan sebagai variabel moderasi terhadap kinerja dan remunerasi dosen. Sampel yang digunakan yaitu sebanyak 97 dosen di FMIPA ITS. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi dan karakteristik lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pengaruh untuk masing-masing variabel di atas adalah sebesar 0,492, dan 0,312. Selanjutnya variabel remunerasi dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kinerja, yaitu sebesar 0,572. Variabel transfer pelatihan tidak mempengaruhi variabel remunerasi baik secara langsung maupun secara moderasi. Sehingga variabel transfer pelatihan tidak bersifat memoderasi terhadap kinerja dosen.*

***Kata Kunci—Kinerja, Moderate SEM, Remunerasi, SEM-PLS***

*Halaman ini sengaja dikosongkan*



# **Moderating Structural Equation Modeling with Partial Least Square on Perceptions of Performance Against The Remuneration of Lecturers on Science Faculty of ITS**

Name : Hana Abshari  
NRP : 1313100003  
Department : Statistics FMIPA-ITS  
Supervisor : Dr. Bambang Widjanarko Otok, M.Si

## **ABSTRACT**

*College is a bureaucratic organization that always required to adjust with the needs of community, nation and state. Because of that, performance from human resources on the universities are highly needed to improved, include performance of lecturers. In order to increase the performance of lecturers, government apply a policy about payroll system based of performance, called remuneration. The remuneration system has a maximum limit of performance that can be done by the lecturers, so they don't paid although they perform more than the limit. It led this research happen, for knowing the perception of lecturers about payroll system that applied now. This research conducted at the Faculty of Mathematics and Science of ITS using SEM-PLS method to determine the influence of achievement motivation, characteristics of the environment and transfer of training as a moderate variable concerning performance and remuneration of lecturers. Sample that used are 97 lecturers of FMIPA ITS. The result of this analysis showed that achievement motivation's variable and characteristic of the environment's variable positively and significantly affect the variable of performance. The influence of each variable are 0,492 and 0,312. Furthermore, remuneration's variable is influenced significantly by performance's variable, as much as 0,572. Transfer of training's variables and as direct and moderate variables are not influencing remuneration. So that's way transfer of training's variable doesn't act as moderating variable for performance of lecturers in FMIPA ITS.*

***Keyword-Performance, Remuneration, SEM Moderate, SEM-PLS***

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

## KATA PENGANTAR

**Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarokatuh.**

Alhamdulillahirobbil'alamin. Puji syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul ***“Moderated Structural Equation Modeling dengan Partial Least Square Pada Persepsi Kinerja Terhadap Remunerasi Dosen di Lingkungan Fmipa ITS”*** dengan lancar dan tepat waktu.

Keberhasilan penyelesaian laporan Tugas Akhir ini tidak terlepas dari partisipasi dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak, Ibu dan Keluarga Besar Penulis atas do'a dan kasih sayang yang begitu besar sehingga Penulis terus memiliki kekuatan dan semangat dalam menjalani proses perkuliahan dan menyelesaikan Tugas Akhir ini.
2. Yayasan Karya Salemba Empat yang telah memberikan beasiswa selama tiga tahun sehingga dapat menempuh kuliah hingga terselesaikannya Tugas Akhir ini.
3. Bapak Dr. Bambang Widjanarko Otok, M.Si selaku dosen pembimbing serta sebagai dosen wali yang senantiasa memberikan ilmu, perhatian, bimbingan dan pengarahan dengan begitu baik selama menyelesaikan Tugas Akhir ini dan semoga senantiasa diberkahi oleh-Nya.
4. Bapak Dr. Drs. I Nyoman Budiantara, M.Si dan Ibu Ir. Sri Pingit Wulandari, M.Si selaku tim penguji yang telah memberikan ilmu, kritik dan saran membangun untuk kesempurnaan Tugas Akhir ini.
5. Bapak Dr. Suhartono, M.Sc selaku Ketua Jurusan Statistika ITS dan Bapak Dr. Sutikno, S.Si, M.Si selaku Ketua Prodi S1 Statistika yang telah memfasilitasi penulis selama menuntut ilmu di Jurusan Statistika ITS.

6. Seluruh Bapak-Ibu dosen Statistika atas segala bimbingan dan ilmu yang telah diberikan, serta seluruh staf dan karyawan Jurusan Statistika ITS atas pelayanannya selama ini.
7. Teman-teman satu tim, Ratih Ardiati Ningrum, Ade Vreyyuning M., Yulinda Nurul Aini atas semangat dan perjuangannya selama ini.
8. Teman-teman seperjuangan S1 PW 115 atas kebersamaan dalam menyelesaikan Tugas Akhir, dan semua rekan-rekan statistika D3/S1 angkatan 2013 atas segala motivasi, bantuan dan semangatnya.
9. Keluarga Besar KOPMA dr. Angka ITS terutama jajaran direksi 2016/2017 dan bidang PSDA yang telah selalu mengingatkan dan memotivasi.
10. Teman-teman Senior, adek-adek angkatan 2014-2016 yang telah memberikan begitu banyak pengalaman di Statistika. Serta semua pihak yang telah banyak membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis dibalas dengan kebaikan yang lebih oleh Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih terdapat kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diharapkan. Semoga Tugas Akhir ini dapat memberikan manfaat baik bagi penulis, pembaca, dan semua pihak.

**Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarokatuh.**

Surabaya, Januari 2017

Hana Abshari

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xix

## BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang.....	1
1.2	Rumusan Masalah .....	6
1.3	Tujuan Penelitian.....	6
1.4	Manfaat Penelitian.....	7
1.5	Batasan Masalah .....	7

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Statistika Deskriptif .....	9
2.2	Uji Validitas.....	9
2.3	Uji Reliabilitas.....	10
2.4	<i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> .....	10
2.5	<i>SEM</i> dengan <i>Partial Least Squares (PLS)</i> .....	13
	2.5.1 Estimasi Parameter <i>SEM-PLS</i> .....	13
	2.5.2 Evaluasi Model dalam <i>PLS</i> .....	19
	2.5.2 <i>Bootstrap</i> pada <i>PLS</i> .....	21
2.6	<i>Moderated Structural Equation Modeling (MSEM)</i> .....	22
2.7	Motivasi Berprestasi .....	22
2.8	Karakteristik Lingkungan Kerja .....	23
2.9	Transfer Pelatihan, <i>Workshop</i> , dan Seminar.....	24
2.10	Kinerja .....	24

2.11	Remunerasi .....	25
2.12	Kerangka Konseptual.....	26

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1	Sumber Data .....	31
3.2	Populasi dan Sampel.....	31
3.3	Variabel Penelitian.....	32
3.4	Langkah Analisis .....	36

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

4.2	Statistika Deskriptif.....	39
4.1.1	Jenis Kelamin .....	39
4.1.2	Usia .....	40
4.1.3	Golongan .....	41
4.1.4	Pendidikan Terakhir .....	41
4.1.5	Lama Kerja.....	42
4.1.6	Unit Kerja.....	42
4.2	Uji Validitas .....	43
4.3	Uji Reliabilitas .....	44
4.4	Analisis Struktur Model.....	45
4.4.1	Konseptualisasi Model .....	45
4.4.2	Konstruksi Diagram Jalur.....	45
4.4.3	Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan.....	47
4.5	Estimasi Parameter .....	49
4.6	Evaluasi Model .....	51
4.6.1	Evaluasi Model Pengukuran ( <i>Outer Model</i> ) .....	51
4.6.2	Evaluasi Model Struktural ( <i>Inner Model</i> ) .....	56
4.7	Pengujian Hipotesis <i>Bootstrap</i> .....	58
4.8	<i>Moderated Structural Equation Modeling</i> .....	60

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Kesimpulan .....	63
5.2	Saran .....	64

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

*Halaman ini sengaja di kosongkan*



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian.....	27
Gambar 3.1 Diagram Alir Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Perbandingan Jenis Kelamin Dosen FMIPA ITS .....	40
Gambar 4.2 Perbandingan Usia Berdasarkan Jenis Kelamin Dosen FMIPA ITS.....	40
Gambar 4.3 Perbandingan Golongan Dosen FMIPA ITS .....	41
Gambar 4.4 Perbandingan Pendidikan Terakhir Dosen FMIPA ITS .....	42
Gambar 4.5 Perbandingan Lama Kerja Dosen FMIPA ITS ..	42
Gambar 4.6 Perbandingan Unit Kerja Dosen FMIPA ITS .....	43
Gambar 4.7 Diagram Jalur Model Penelitian .....	46
Gambar 4.8 Diagram Jalur Model dengan Semua Indikator ..	52
Gambar 4.9 Diagram Jalur Model dengan Penghapusan Indikator X_5.....	53
Gambar 4.10 Diagram Jalur Model dengan Penghapusan Indikator X_5 dan X2_1 .....	55

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tingkat Reliabilitas .....	10
Tabel 3.1 Jumlah Dosen FMIPA Sesuai Jurusan .....	31
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Dosen Per Jurusan .....	32
Tabel 3.3 Indikator untuk Seluruh Variabel Laten .....	33
Tabel 4.1 Nilai Validitas per Indikator .....	43
Tabel 4.2 Nilai Reliabilitas per Indikator Setelah Penghapusa .....	44
Tabel 4.4 Nilai <i>Loading Factor</i> Model Pengukuran.....	49
Tabel 4.5 Nilai Koefisien Jalur dari Model Struktural.....	51
Tabel 4.6 Nilai <i>Cross Loading</i> Indikator yang Tidak Sesuai..	54
Tabel 4.7 Nilai <i>Composite Reliability</i> .....	56
Tabel 4.8 Nilai <i>R-square</i> Model Struktural .....	57
Tabel 4.9 Pengujian Hipotesis Model Pengukuran.....	58
Tabel 4.10 Pengujian Hipotesis Model Struktural .....	59
Tabel 4.13 Pengujian Hipotesis Model Struktural Variabel Moderasi .....	60

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner .....	69
Lampiran 2 Hasil Kuisisioner.....	78
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Kuisisioner .....	80
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner .....	83
Lampiran 5 Nilai <i>Loading Factor</i> .....	84
Lampiran 6 Nilai <i>Cross Loading</i> .....	86
Lampiran 7 Surat Pernyataan Data .....	90

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut Marx (1957), pengertian birokrasi adalah suatu tipe organisasi yang dipergunakan pemerintah modern untuk melaksanakan tugas-tugas yang bersifat spesialis, dilaksanakan dalam sistem administrasi oleh aparatur pemerintah. Perguruan tinggi merupakan salah satu bagian birokrasi yang diharapkan mampu menerapkan sistem yang mudah menyesuaikan diri dengan kebutuhan-kebutuhan masyarakat, bangsa, dan negara (Ratnawatie, 1998). Hal ini berarti bahwa perguruan tinggi harus meningkatkan kinerja dari jajaran atau civitas akademika agar lebih profesional dan berkualitas. Dosen merupakan salah satu civitas akademika yang berperan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan, dengan tugas utamanya berdasarkan Undang-Undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, serta seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Rivai (2011) menyatakan kinerja sebagai perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (organisasi). Berdasarkan definisi tersebut, maka kinerja dosen dapat diartikan sebagai perilaku nyata yang ditampilkan seorang dosen atas prestasi kerja yang dihasilkan sesuai perannya sebagai tenaga fungsional akademik. Salah satu kebijakan reformasi birokrasi yang dilakukan pemerintah untuk membentuk pemerintahan yang baik (*good governance*) dan diharapkan mampu meningkatkan kinerja dosen yaitu dengan menerapkan sistem remunerasi pada perguruan tinggi-perguruan tinggi di Indonesia. Remunerasi merupakan kesejahteraan yang diterima oleh pegawai sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya dan dapat digunakan sebagai motivasi pegawai untuk berprestasi (Hasibuan, 2012). Tujuan dari pemberian remunerasi sebenarnya

adalah untuk memotivasi para pegawai agar tidak hanya menyelesaikan tanggung jawabnya, tetapi juga meningkatkan kinerjanya dan berprestasi dalam bidangnya. Artinya, pegawai dengan kinerja yang lebih baik akan mendapatkan remunerasi yang lebih tinggi dibanding dengan pegawai yang kinerjanya biasa saja atau malah di bawah standar.

Sistem remunerasi mulai diterapkan oleh Kemendikbud melalui Perpres Nomor 88 Tahun 2013. Kemudian diperbarui tiap tahunnya dan pada tahun 2016 dikeluarkan Perpres No. 32 untuk Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Hal ini menyebabkan perguruan tinggi-perguruan tinggi di bawah Kemenristekdikti diharuskan menerapkan sistem remunerasi. Perguruan tinggi ITS sendiri, menerapkan remunerasi sejak masih sebagai PTN BLU yaitu pada tahun 2014 dengan pembentukan tim khusus yang menangani masalah kebijakan ini. Remunerasi di ITS terbagi menjadi gaji dan insentif kerja yang diberikan kepada dosen, dekan pengawas atau tenaga didik dengan proporsinya yaitu 30% gaji dan sisanya sebesar 70% sebagai insentif kerja (Beranda ITS, 2015).

Pemberian remunerasi ini disesuaikan dengan level dan nilai jabatan dari dosen. Setiap dosen memiliki persyaratan minimal yaitu 12 SKS yang terdiri dari mengajar, penelitian, PPM dan lulus beban kerja dosen. Dosen yang beban kerjanya telah lulus maka akan mendapatkan gaji remunerasi yang diterima setiap bulan sebesar 30% dari besaran remunerasinya. Dosen yang memiliki kinerja lebih, maka akan diberi insentif kinerja remunerasi setiap akhir semester. Dosen fungsional memiliki nilai kinerja maksimum sebesar 200% dan bagi dosen tugas tambahan serta tenaga kependidikan, kinerja maksimum yang dibolehkan yaitu sebesar 150%. Penilaian kinerja ini dititikberatkan pada *attendance* yang meliputi tingkat kehadiran, lama kerja, disiplin dan cuti. Selain itu, juga terdapat penunjang berupa kehadiran rapat, panitia kegiatan dan masih banyak lagi. Penerapan sistem remunerasi yang sekarang menyebabkan beberapa kendala dengan adanya batas maksimal kinerja yang ditentukan. Prodi



yang berbeda-beda pada jurusan-jurusan di Fakultas MIPA dapat menyebabkan adanya pembagian jam mengajar yang tidak merata bagi para dosen. Dosen pada jurusan dengan prodi yang banyak bisa saja memiliki kinerja melebihi batas maksimum dan tidak mendapatkan remunerasi. Masalah lainnya yaitu bahwa pada kenyataannya, perhitungan remunerasi hanya didasarkan pada pengajaran saja, sedangkan jika dilihat dari Tri Dharma Perguruan Tinggi, masih terdapat dua hal lainnya, yaitu penelitian dan pengabdian. Kendala ini menyebabkan perlu diadakannya penelitian lebih lanjut mengenai sistem remunerasi yang telah diterapkan di ITS. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur persepsi dosen mengenai kinerja dan pengaruhnya terhadap remunerasi.

Rosset dan Awardy (1987) sebagaimana yang dikutip oleh Helianti mengemukakan bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu keterampilan dan pengetahuan, insentif, lingkungan kerja serta motivasi. Insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi di atas standar (Hasibuan, 2012). Pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja dosen dan merupakan bagian dari sistem remunerasi yang diterapkan sekarang. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya (Nitisemito, 1982). Lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara fisik maupun tidak. Keberadaan fasilitas di kantor serta hubungan dengan sesama rekan kerja adalah salah satu contoh pengaruh lingkungan pada kinerja karyawan. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individu (Robbins, 1996). Dengan adanya motivasi yang tinggi maka dosen akan senantiasa bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai kinerja pernah dilakukan oleh Harahap (2013) yang menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA dengan

menggunakan metode regresi linier sederhana, diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Kabupaten X. Penelitian lain dilakukan oleh Sutanto dan Madiono (2013), menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil yang diperoleh bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Simamora (1997), pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku dan kemampuan para karyawan dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi. Transfer pelatihan, *workshop*, maupun seminar dapat menjadi faktor yang meningkatkan atau mempengaruhi kinerja seorang dosen jika diterapkan pada kegiatan sehari-hari.

Penelitian mengenai remunerasi sendiri telah banyak dilakukan, contohnya yaitu penelitian mengenai pengaruh pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai lembaga masyarakat kelas II A Anak Blitar (Boedianto, 2012), dengan analisis yang digunakan berupa analisis regresi linear berganda. Kesimpulan yang dihasilkan adalah bahwa pemberian remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Trisnawati dan Adam (2015) melakukan penelitian mengenai sistem remunerasi dosen perguruan tinggi dan menghasilkan kesimpulan bahwa sistem remunerasi saat ini telah sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Penelitian di ITS sendiri telah dilakukan oleh Otok, dkk (2015) dalam pengembangan dan indikator remunerasi tenaga kependidikan di lingkungan ITS. Hasilnya yaitu harapan tenaga kependidikan pada remunerasi lebih besar, disebabkan motivasi berprestasi tenaga kependidikan mempunyai pengaruh yang tinggi terhadap remunerasi.

Pada penelitian-penelitian yang telah disebutkan di atas, sebagian besar metode yang digunakan hanya menggunakan analisis regresi linear berganda, padahal jika ditelaah lebih lanjut, variabel yang dianalisis merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung atau disebut juga sebagai variabel laten.

Gujarati (1995) menunjukkan bahwa pengukuran variabel laten menggunakan regresi berganda menimbulkan kesalahan pengukuran yang berpengaruh pada estimasi parameter dan besar kecilnya *variance*. Permasalahan ini dapat diatasi dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Model (SEM)*, merupakan metode yang dapat menspesifikasikan hubungan antara variabel-variabel tidak teramati atau variabel-variabel laten (Wijanto, 2008).

Analisis *SEM* membutuhkan beberapa asumsi untuk dipenuhi, diantaranya yaitu data harus berdistribusi normal multivariat, observasi harus independen satu sama lain, dan jumlah sampel yang relatif besar, Ghazali & Fuad (2005) merekomendasikan jumlah sampel sebesar 200 sampai 800 kasus. Asumsi ini sulit untuk dipenuhi jika pada penelitian sebenarnya sampel yang dimiliki sedikit. Mengatasi hal ini maka diperlukan suatu metode yang bebas asumsi, bebas distribusi (*free distribution*) dan fleksibel. Metode alternatif yang dapat digunakan yaitu metode *SEM* berbasis varians atau sering disebut dengan *partial least square (PLS)*. Metode *PLS* memiliki keunggulan diantaranya adalah algoritma *PLS* selain bersifat reflektif, juga bersifat formatif dalam hubungan antara indikator dengan variabel latennya. *PLS* dapat digunakan untuk ukuran sampel yang kecil, menangani model yang sangat kompleks, dapat pula digunakan ketika distribusi data miring (*skew*). Selain kelebihan tersebut metode *PLS* juga lebih fleksibel untuk berbagai kombinasi skala data (nominal, ordinal, interval, dan rasio) (Kurniawan & Yamin, 2011). Berdasarkan penjelasan yang telah disebutkan sebelumnya, maka pada tugas akhir ini akan dilakukan identifikasi faktor motivasi berprestasi pegawai, dan karakteristik lingkungan kerja terhadap kinerja dosen dan pengaruhnya pada remunerasi di lingkungan FMIPA dengan menggunakan metode *SEM-PLS*. Penggunaan metode ini dikarenakan variabel yang diamati tidak dapat dijelaskan secara langsung dan sampel yang didapat sedikit. Selain itu juga ingin dilakukan identifikasi pengaruh variabel *moderate* transfer

pelatihan, *workshop*, dan seminar dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh kinerja seorang pegawai menggunakan metode *Moderated Structural Equation Modeling (MSEM)*. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak ITS pada umumnya dan FMIPA pada khususnya dalam menerapkan kebijakan remunerasi yang efektif dan efisien bagi semua pihak pada tahun-tahun mendatang.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa masalah dalam penerapan sistem penggajian remunerasi yang ada di ITS saat ini. Maka dari itu ingin diketahui bagaimana persepsi dosen FMIPA ITS terhadap sistem penggajian remunerasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi remunerasi dan kinerja dosen di lingkungan FMIPA ITS.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, dan karakteristik lingkungan terhadap kinerja yang berpengaruh pada remunerasi dosen di lingkungan FMIPA ITS.
2. Mengetahui pengaruh variabel *moderate* transfer pelatihan, *workshop*, dan seminar dalam memperkuat atau memperlemah kinerja dosen FMIPA ITS.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Menambah wawasan keilmuan dalam penerapan dan pengembangan metode *SEM-PLS*.
2. Bagi *stakeholder* di ITS, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai penilaian kinerja dan pengelolaan remunerasi berbasis kinerja bagi tenaga kependidikan di lingkungan ITS.

### **1.5 Batasan Penelitian**

Batasan masalah dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan dalam rangka penelitian kebijakan yang dilakukan di ITS mengenai pengembangan dan penentuan indikator remunerasi berdasarkan persepsi dosen di lingkungan FMIPA ITS.
2. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer hasil survei dosen yang terkait dan berkepentingan dalam pengelolaan remunerasi di lingkungan FMIPA ITS.

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif adalah cara pengumpulan dan penyajian data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna. Informasi yang diperlukan dalam sensus penduduk contohnya, yaitu umur, jenis kelamin, alamat dan masih banyak lagi ke dalam bentuk angka, tabel, dan grafik. Statistika deskriptif memberikan informasi di awal setelah proses pengumpulan data dilakukan (Walpole, 1995).

### 2.2 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran apakah alat ukur yang digunakan memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Cara mengukur validitas yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan hipotesis dan rumus sebagai berikut:

$H_0: \rho=0$  (pertanyaan tidak dapat mengukur aspek yang diinginkan)

$H_1: \rho \neq 0$  (pertanyaan dapat mengukur aspek yang diinginkan)

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n x_i y_i - \sum_{i=1}^n x_i \sum_{i=1}^n y_i}{\sqrt{\left[ n \sum_{i=1}^n x_i^2 - \left( \sum_{i=1}^n x_i \right)^2 \right] \left[ n \sum_{i=1}^n y_i^2 - \left( \sum_{i=1}^n y_i \right)^2 \right]}} \quad (2.1)$$

Dimana:

$r$  : koefisien korelasi

$n$  : jumlah responden

$x_i$  : skor tiap pertanyaan yang diberikan kepada responden

$y_i$  : skor total seluruh pertanyaan untuk masing-masing responden

Jika nilai  $r$  atau koefisien korelasi dari Persamaan 2.1 lebih besar dari nilai  $r_{(n,db)}$ , maka akan diperoleh keputusan tolak  $H_0$  dan didapatkan bahwa pertanyaan yang digunakan valid. Suatu alat

dikatakan validitasnya tinggi apabila alat tersebut memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran tersebut (Singarimbun, 1989).

### 2.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan seberapa konsisten suatu alat pengukur di dalam pengukuran gejala yang sama. Perhitungan yang digunakan:

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum_{b=1}^k \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right) \quad (2.2)$$

Dimana:

$\alpha$  : koefisien reliabilitas yang dicari

$k$  : jumlah butir pertanyaan

$\sigma_b^2$ : varians butir pertanyaan

$\sigma_i^2$ : varians skor total

Nilai koefisien reliabilitas berdasarkan Realibilitas dan Validitas oleh Azwar (2000) digolongkan berdasarkan pada Tabel 2.1 berikut:

**Tabel 2.1** Tingkat Reliabilitas

<i>Alpha's Cronbach</i>	<b>Tingkat reliabilitas</b>
0,00-0,20	Kurang reliabel
0,21-0,40	Agak reliabel
0,41-0,60	Cukup reliabel
0,61-0,80	Reliabel
0,81-1,00	Sangat reliabel

### 2.4 *Structural Equation Modeling*(SEM)

*Structural equation modeling* adalah analisis statistika yang digunakan untuk mengukur hubungan variabel laten dengan cara menggabungkan antara analisis regresi berganda dan analisis faktor. Di dalam *SEM* terdapat dua model, yaitu model struktural dan model pengukuran (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010).



Estimasi parameter dalam model struktural *SEM* pada umumnya menggunakan struktur kovarians yang sering dikenal dengan Model Struktur Kovarians (MSK) atau *Covariance Based SEM* (CB-*SEM*) dan lebih populer dikenal dengan model LISREL (*Linier Structural Relationships*). Pengukuran estimasi dengan metode ini memiliki syarat bahwa variabel-variabel pengamatan harus kontinu, berdistribusi normal multivariat dan memiliki jumlah sampel yang besar (Afifah, 2014). Metode *SEM* kemudian berkembang dengan berbagai pendekatan.

Variabel utama yang terdapat dalam *SEM* adalah variabel laten atau konstruk laten. Variabel laten ini merupakan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung dan dibedakan menjadi dua jenis, yaitu variabel laten endogen dan eksogen. Variabel laten eksogen selalu muncul sebagai variabel bebas pada setiap persamaan yang ada pada model, sedangkan variabel laten endogen merupakan variabel terikat pada paling sedikit satu persamaan dalam model. Notasi matematik dari variabel endogen adalah huruf Yunani  $\eta$  (*eta*) dan variabel eksogen dengan  $\xi$  (*ksi*) (Wijanto, 2008). Variabel laten dapat diukur menggunakan variabel teramati yang sering disebut sebagai indikator/variabel *manifest*. Dari komponen-komponen ini maka dapat dibentuk dua model dalam *SEM* sebagai berikut:

a. Model Struktural (*Structural Model/Inner Model*)

Model struktural menggambarkan hubungan yang ada pada variabel laten. Hubungan yang ada umumnya berbentuk persamaan regresi linear. Beberapa persamaan regresi nantinya akan membentuk persamaan simultan variabel-variabel laten. Parameter yang menunjukkan hubungan antara variabel laten endogen dengan variabel laten eksogen diberi label  $\gamma$  (*gamma*). Hubungan antara sesama variabel laten endogen diberi label  $\beta$  (*beta*). Persamaan matematis dari model struktural adalah sebagai berikut (Bollen, 1989).

$$\eta = \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta \quad (2.3)$$

Dimana:

$\eta$  = vektor variabel laten endogen

$\xi$  = vektor variabel laten eksogen

$\beta$  = matriks koefisien yang menunjukkan pengaruh variabel laten endogen terhadap variabel lainnya

$\Gamma$  = matriks koefisien yang menunjukkan hubungan  $\eta$  dengan  $\xi$

$\zeta$  = vektor variabel residual

a. Model Pengukuran (*Measurement Model/Outer Model*)

Model pengukuran mencakup hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Semua indikator yang dihubungkan dengan variabel latennya disebut sebagai satu blok. Setiap satu blok minimal terdiri dari satu indikator. Pola hubungan antara variabel laten dan indikator yaitu refleksif dan formatif. Pola hubungan refleksif yaitu hubungan dimana indikator merupakan refleksi variasi dari variabel latennya. Hubungan formatif yaitu pola hubungan dimana indikator membentuk variabel laten atau seolah-olah mempengaruhi variabel latennya. Persamaan matematis dari variabel pengukuran adalah sebagai berikut (Bollen, 1989):

$$x = \Lambda_x \xi + \delta \quad (2.4)$$

$$y = \Lambda_y \eta + \varepsilon \quad (2.5)$$

Dimana  $x$  merupakan indikator yang berkaitan atau merupakan efek dari variabel laten eksogen, sedangkan  $y$  adalah indikator yang berkaitan dengan variabel laten endogen. Simbol  $\Lambda_x$  dan  $\Lambda_y$  adalah matriks *loading* yang merupakan koefisien regresi sederhana, dimana koefisien tersebut menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Hubungan ini seperti yang telah disebutkan sebelumnya, bisa berbentuk refleksif atau formatif. Simbol  $\delta$  dan  $\varepsilon$  adalah residual atau kesalahan pengukuran dari indikator.

## 2.5 *Structural Equation Modeling dengan Partial Least Square (SEM-PLS)*

*Partial Least Squares* merupakan metode analisis yang meniadakan asumsi-asumsi *OLS (Ordinary Least Squares)*, seperti data harus berdistribusi normal secara *multivariate* dan tidak adanya problem multikolinieritas antar variabel eksogen (Wold, 1985). Analisis pemodelan dengan pendekatan *PLS* diawali dengan konseptualisasi model. Metode *PLS* tidak mengharuskan perancangan model didasarkan pada teori yang sudah ada, melainkan dapat berdasarkan *review* literatur, hasil penelitian empiris sebelumnya, analogi (hubungan antar variabel pada bidang ilmu lain), *normative* (misal peraturan pemerintah, undang-undang dan lain sebagainya), serta logika atau rasional (eksplorasi hubungan antar variabel).

Langkah selanjutnya yaitu dengan mengkonstruksi diagram jalur untuk mengetahui hubungan antara indikator dengan variabel latennya dan hubungan antara variabel laten itu sendiri. Diagram jalur telah terbentuk, maka selanjutnya dapat diubah ke dalam sistem persamaan yang terdiri dari sistem persamaan *outer model*, *inner model* dan *weight relation*. Persamaan untuk *inner* dan *outer model* berturut-turut dapat dilihat pada Persamaan 2.3, 2.4 dan 2.5. *Weight relation* merupakan bobot yang digunakan untuk membentuk estimasi variabel laten eksogen dan endogen.

### 2.5.1 *Estimasi Parameter SEM-PLS*

Metode pendugaan parameter (estimasi) yang digunakan dalam *PLS* menggunakan kuadrat terkecil (*least square methods*). Proses perhitungan menggunakan cara iterasi, dimana iterasi akan berhenti jika telah mencapai kondisi konvergen (Ghozali & Latan, 2012). Estimasi yang dilakukan pada dasarnya merupakan serangkaian analisis regresi sederhana dan regresi berganda dengan menggunakan metode *ordinary least square* (Tenenhaus, Chatelin, & Lauro, 2005). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

1. Menghitung bobot (*weight estimation*) yang diperlukan untuk mengestimasi nilai skor variabel laten

Tahap pertama yang dilakukan yaitu menghitung bobot dengan memperhitungkan model konseptual yang mendasari model struktural dan model pengukuran. Langkah pertama dengan inisialisasi awal yaitu menentukan nilai sembarang untuk *outer weight* atau bobot pengukuran. Bobot awal untuk model pengukuran adalah  $\tilde{w}_{jh} = 1$ .

Inisialisasi *outer weight* selesai dilakukan, maka dilanjutkan aproksimasi eksternal, dengan tujuan untuk mendapatkan satu set bobot yang digunakan untuk mengestimasi nilai skor variabel laten. Aproksimasi eksternal ini menunjukkan variabel laten sebagai penjumlahan dari perkalian bobot dengan indikator sebagai berikut:

$$\hat{Y}_{jh} = \sum_{h=1}^H w_{jh} x_{jh} \quad (2.6)$$

Langkah selanjutnya yaitu melakukan aproksimasi model struktural (*inner model*) yang biasa disebut aproksimasi internal. Aproksimasi dilakukan dengan menganggap variabel laten sebagai kombinasi linear dari variabel laten lain yang terkait, dituliskan dalam persamaan berikut:

$$\hat{Z}_j = \sum_{i=1}^I e_{ij} \hat{Y}_i \quad (2.7)$$

Dimana  $e_{ij}$  merupakan hubungan variabel laten  $j$  dengan variabel laten  $i$ , tanpa memperhatikan  $j$  atau  $i$  adalah variabel dependen atau independen atau disebut dengan *inner weight*. Bobot ini dapat dipilih dalam tiga skema, yaitu *centroid*, faktor dan jalur. Persamaan  $Z_j$  diestimasi ulang dengan mempertimbangkan indikatornya. Hal ini dilakukan dengan memperbarui bobot pada model pengukuran (*outer weight*) melalui persamaan indikator refleksif dan formatif.

a. Model Indikator Refleksif

Pada model refleksif, diasumsikan arah hubungan kausalitas adalah dari variabel laten ke indikator dan

antar indikator saling berkorelasi. Tipe indikator refleksif dengan variabel eksogendinotasikan dengan simbol  $\zeta$  (*ksi*), bobot  $\lambda_{jh}$  adalah koefisien regresi dari  $\zeta_j$  dalam regresi sederhana yang memuat variabel bebas  $x_{jh}$ , dengan persamaan sebagai berikut :

$$x_{jh} = \lambda_{jh} \zeta_j + \delta_{jh} \quad (2.8)$$

Dipeoleh :

$$\delta_{jh} = x_{jh} - w_{jh} Z_j$$

$$\delta_{jh}^2 = (x_{jh} - w_{jh} Z_j)^2$$

$$\sum_j \delta_{jh}^2 = (x_{jh} - w_{jh} Z_j)^2$$

Jumlah kuadrat  $\delta_{jh}$  diturunkan terhadap  $w_{jh}$  sehingga diperoleh:

$$\frac{\partial \sum_{j=1}^J \delta_{jh}^2}{\partial w_{jh}} = \frac{\partial \sum_{j=1}^J (x_{jh} - w_{jh} Z_j)^2}{\partial w_{jh}} = 0$$

$$2 \sum_{j=1}^J (x_{jh} - w_{jh} Z_j)(-Z_j) = 0$$

$$\sum_{j=1}^J (x_{jh} - w_{jh} Z_j)(-Z_j) = 0$$

Sehingga,

$$\sum_{j=1}^J (w_{jh} Z_j^2 - x_{jh} Z_j) = 0$$

$$\sum_{j=1}^J w_{jh} Z_j^2 - \sum_{j=1}^J x_{jh} Z_j = 0$$

$$w_{jh} \sum_{j=1}^J Z_j^2 - \sum_{j=1}^J x_{jh} Z_j = 0$$

$$w_{jh} \sum_{j=1}^J Z_j^2 = \sum_{j=1}^J x_{jh} Z_j$$

$$w_{jh} = \frac{\sum_{j=1}^J x_{jh} Z_j}{\sum_{j=1}^J Z_j^2}$$

$$w_{jh} = E \left( \frac{\sum_{j=1}^J x_{jh} Z_j}{\sum_{j=1}^J Z_j^2} \right)$$

$$w_{jh} = \frac{\text{cov}(x_{jh}, Z_j)}{\text{var}(Z_j^2)}$$

$$w_{jh} = \text{cor}(x_{jh}, Z_j)$$

Persamaan untuk variabel endogen dinotasikan dengan  $\eta$  (*eta*). Persamaan matematisnya adalah sebagai berikut:

$$y_{jh} = \lambda_{jh} \eta_j + \varepsilon_{jh} \quad (2.9)$$

Dengan perhitungan bobot yang sama maka diperoleh :

$$w_{jh} = \text{cor}(y_{jh}, z_j) \quad (2.10)$$

b. Model Indikator Formatif

Pada model indikator formatif, untuk variabel eksogen ( $\xi$ ), dengan pembobot  $\lambda_{jh}$  adalah vektor koefisien regresi berganda dari  $\xi_j$  pada indikator variabel (*manifest variable*)  $x_{jh}$  yang dihubungkan ke sesama variabel laten  $\xi_j$ . Persamaan matematisnya adalah sebagai berikut:

$$Z_j = W_j X_j + \delta_j \quad (2.11)$$

Diperoleh :

$$\delta_j = Z_j - W_j X_j$$

$$\delta_j^T \delta_j = (Z_j - W_j X_j)^T (Z_j - W_j X_j)$$

$$\begin{aligned}
&= (Z_j^T - X_j^T W_j^T)(Z_j - W_j X_j) \\
&= Z_j^T Z_j - Z_j^T W_j X_j - X_j^T W_j^T Z_j + X_j^T W_j^T W_j X_j
\end{aligned}$$

Karena  $Z_j^T W_j X_j$  adalah suatu skalar bilangan *real* maka bentuk *transposenya* yaitu  $W_j^T X_j^T Z_j$ . Sehingga persamaan  $\delta_j^T \delta_j$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
\delta_j^T \delta_j &= Z_j^T Z_j - 2Z_j^T W_j X_j - X_j^T W_j^T W_j X_j \\
\frac{\partial \delta_j^T \delta_j}{\partial W_j} &= \frac{Z_j^T Z_j - 2Z_j^T W_j X_j - X_j^T W_j^T W_j X_j}{\partial W_j} = 0
\end{aligned}$$

Sehingga,

$$Z_j^T X_j + \hat{W}_j^T X_j^T X_j = 0$$

$$\hat{W}_j^T X_j^T X_j = Z_j^T X_j$$

$$(\hat{W}_j^T X_j^T X_j)^T = (Z_j^T X_j)^T$$

$$X_j^T X_j \hat{W}_j = X_j^T Z_j$$

$$(X_j^T X_j)^{-1} X_j^T X_j \hat{W}_j = (X_j^T X_j)^{-1} X_j^T Z_j$$

$$\hat{W}_j = (X_j^T X_j)^{-1} X_j^T Z_j$$

Bobot untuk model dengan indikator formatif adalah  $\hat{W}_j = (X_j^T X_j)^{-1} X_j^T Z_j$ .

Pada setiap prosedur iterasi, misalkan  $S = 1, 2, 3, \dots$ , konvergensi diperiksa dengan membandingkan *outer weight* pada setiap langkah  $S$  terhadap *outer weight* pada langkah  $S-1$ . Kriteria konvergensi yaitu  $\tilde{w}_{jh}^{s-1} - \tilde{w}_{jh}^s < 10^{-5}$ .

## 2. Menghitung estimasi koefisien jalur (*path estimate*) dan *loading factor*

Estimasi koefisien jalur digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel laten. Koefisien *beta* ( $\beta$ ) merupakan koefisien yang digunakan untuk mengukur hubungan antara variabel laten endogen dan eksogen. Estimasi dilakukan menggunakan metode *OLS* dengan

melihat hubungan antara  $\eta_j$  dengan  $\xi_h$ . Diperoleh koefisien penghubung:

$$\hat{\gamma}_{jh} = (\xi_h^T \xi_h)^{-1} \xi_h^T \eta_j \quad (2.12)$$

Hubungan antara sesama variabel laten endogen diketahui dengan menggunakan koefisien gamma ( $\gamma$ ). Estimasi dilakukan dengan metode *OLS* (*Ordinary Least Square*) juga dengan memperhatikan hubungan antara  $\eta_j$  dan  $\eta_h$ . Diperoleh koefisien penghubung:

$$\hat{\beta}_{jh} = (\eta_h^T \eta_h)^{-1} \eta_h^T \eta_j \quad (2.13)$$

Selanjutnya dicari estimasi *loading factor* untuk mengetahui hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya. Koefisien yang melambangkan hubungan variabel laten dengan indikator reflektif yaitu koefisien lambda ( $\lambda$ ). Hasil estimasi koefisien *lambda* ( $\lambda$ ) pada variabel eksogen adalah:

$$\hat{\lambda}_{jh} = \frac{\text{cov}(x_{jh}, \xi_h)}{\text{var}(\xi_h^2)} \quad (2.14)$$

Hasil estimasi untuk variabel endogen adalah:

$$\hat{\lambda}_{jh} = \frac{\text{cov}(y_{jh}, \eta_h)}{\text{var}(\eta_h^2)} \quad (2.15)$$

Koefisien *pi* ( $\pi$ ) merupakan koefisien yang menunjukkan hubungan antara variabel laten dengan indikator yang memiliki pola formatif. Hasil estimasi koefisien *pi* ( $\pi$ ) pada variabel eksogen dengan indikator formatif adalah sebagai berikut:

$$\hat{\Pi}_j = (X_j^T X_j)^{-1} X_j^T \xi_j \quad (2.16)$$

Hasil estimasi koefisien *pi* ( $\pi$ ) pada variabel endogen dengan indikator formatif adalah sebagai berikut:

$$\hat{\Pi}_j = (Y_j^T Y_j)^{-1} Y_j^T \eta_j \quad (2.17)$$



### 2.5.2 Evaluasi Model dalam *PLS*

Evaluasi model dalam *PLS* terdiri dari evaluasi model pengukuran dan model struktural. Evaluasi model adalah sebagai berikut:

#### 1. Evaluasi terhadap Model Pengukuran

Evaluasi ini digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas model pengukuran.

##### a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen (*convergent validity*) digunakan untuk mengetahui korelasi antara setiap indikator dengan variabel latennya. Validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *standardize loading factor* ( $\lambda$ ). Nilai *standardize loading factor* di atas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut merupakan indikator yang signifikan dalam mengukur variabel laten. Nilai *standardize loading factor* diatas 0,5 masih dapat diterima, sedangkan nilai *standardize loading factor* dibawah 0,5 dapat dikeluarkan dari model (Marcoulides, 1998).

##### b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi pada variabel indikator dari variabel laten yang berbeda. Cara mengevaluasi yaitu dengan melihat nilai *cross loading* dari setiap indikator. Jika korelasi variabel laten dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan variabel laten lainnya, maka variabel laten tersebut mampu mengukur indikatornya dengan lebih baik dan tidak perlu dikeluarkan dari model (Kurniawan & Yamin, 2011).

##### c. Reliabilitas Komposit (*Composite Reliability*)

*Composite reliability* merupakan blok indikator yang mengukur suatu konstruk dan dapat

dievaluasi dengan ukuran *internal consistency*. *Composite reliability* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$CR = \frac{\left( \sum_{k=1}^{K_j} \lambda_{jk} \right)^2}{\left( \sum_{k=1}^{K_j} \lambda_{jk} \right)^2 + \sum_{k=1}^{K_j} \text{var}(\epsilon_{jk})} \quad (2.18)$$

Ukuran ini dapat diterima tingkat keandalannya apabila koefisien variabel laten eksogen lebih besar dari 0,70 (Marcoulides, 1998). Dimana  $\lambda_{jk}$  adalah komponen *loading factor* ke- $k$  pada variabel laten ke- $j$ , dan  $\text{var}(\epsilon_{jk}) = 1 - \lambda_{jk}^2$ .

## 2. Evaluasi terhadap Model Struktural

Beberapa cara untuk mengevaluasi model struktural diantaranya yaitu dengan melihat nilai  $R^2$ , yaitu besarnya pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Kriteria batasan nilai  $R^2$  ini dibagi dalam tiga klasifikasi, yaitu nilai  $R^2$  0,67, 0,33, dan 0,19 sebagai substansial, moderat, dan lemah (Marcoulides, 1998). Selain nilai  $R^2$ , terdapat juga *Q-Square Predictive Relevance* ( $Q^2$ ) yang dapat digunakan untuk validasi kemampuan prediksi model, rumus yang digunakan adalah:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \quad (2.19)$$

Apabila nilai  $Q^2$  semakin mendekati nilai 1, maka dapat dikatakan bahwa model struktural fit dengan data atau memiliki prediksi yang relevan (Ghazali, 2011). Cara lainnya yaitu dengan melihat nilai *GoF Index*, yang selain mengevaluasi model dapat digunakan untuk mengukur secara sederhana keseluruhan prediksi model (Ghozali & Latan, 2012). Nilai *GoF Index* diperoleh dari akar kuadrat dari nilai

*average community index* dan *average R-squares*, yaitu sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{com \times \bar{R}^2} \quad (2.20)$$

Nilai *communality* dihitung menggunakan rumus:

$$com = \frac{\sum_{i=1}^k \lambda_i^2}{\sum_{i=1}^k \lambda_i^2 + \sum_{i=1}^k (1 - \lambda_i^2)} \quad (2.21)$$

Nilai *communality* dapat diganti menggunakan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai *GoF Index* antara 0-1 dengan interpretasi nilai *GoF* dikatakan kecil jika  $\leq 0,1$ , *GoF* medium memiliki nilai 0,1 sampai dengan 0,36 dan *GoF* besar  $> 0,36$ .

### 2.5.3 *Bootstrap pada PLS*

Metode *bootstrap* digunakan sebagai alat untuk membantu mengurangi ketidakandalan yang berhubungan dengan kesalahan penggunaan distribusi normal. Prosedur dalam *bootstrap* yaitu membuat *pseudo data* (data bayangan) menggunakan informasi dari data asli dengan memperhatikan sifat-sifat dari data asli, sehingga data bayangan memiliki karakteristik yang sangat mirip dengan data asli. Metode *resampling* pada *partial least squared* dengan sampel kecil menggunakan *bootstrap standard error* untuk menilai level signifikansi dan memperoleh kestabilan estimasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) dengan cara mencari estimasi dari *standard error* (Marcoulides, 1998). *Bootstrap standard error* dari  $\hat{\theta}$  dihitung dengan standar deviasi dari B replikasi.

$$s\hat{e}_B(\hat{\theta}^*) = \sqrt{\frac{\sum_{b=1}^B (\hat{\theta}_{(b)}^* - \hat{\theta}_{(\cdot)}^*)^2}{B-1}} \text{ dengan } \hat{\theta}_{(\cdot)}^* = \frac{\sum_{b=1}^B \hat{\theta}_{(b)}^*}{B} \quad (2.22)$$

Dimana  $B$  adalah jumlah kumpulan resampling yang berukuran  $n$  dengan *replacement*  $\hat{\theta}_{(b)}^*$  adalah statistik  $\hat{\theta}$  yang dihitung dari sampel ulang ke- $b$  (dengan  $b = 1, 2, \dots, B$ ).

## 2.6 Moderated Structural Equation Modeling (MSEM)

Variabel moderator adalah variabel yang mempunyai pengaruh ketergantungan yang kuat terhadap variabel dependen maupun independen (Sekaran, 2011). *Moderating* variabel dapat memperkuat atau memperlemah variabel independen maupun dependen. Analisis *MSEM* dilakukan menggunakan metode Ping. Metode Ping menggunakan indikator tunggal dengan cara mengalikan indikator variabel laten eksogen dengan indikator variabel moderasinya. Tahap pertama pada analisis *MSEM* adalah menghitung indikator, *loading factor*, dan *error variance* variabel interaksi. Pada metode Ping, indikator variabel interaksi didapatkan dari perkalian hasil penjumlahan indikator variabel eksogen. *Loading factor* variabel interaksi metode Ping didapatkan dari persamaan berikut:

$$\lambda_{x^*z} = (\lambda_{x1} + \lambda_{x2} + \dots + \lambda_{xm})(\lambda_{z1} + \lambda_{z2} + \dots + \lambda_{zk}) \quad (2.23)$$

Untuk *error variance* variabel interaksi metode Ping didapatkan dari persamaan berikut:

$$\delta_{x^*z} = (\lambda_{x1} + \lambda_{x2} + \dots + \lambda_{xm})^2 \text{Var}(X)(\delta_{z1} + \delta_{z2} + \dots + \delta_{zk}) + (\lambda_{z1} + \lambda_{z2} + \dots + \lambda_{zm})^2 \text{Var}(Z)(\delta_{x1} + \delta_{x2} + \dots + \delta_{xm}) + (\delta_{x1} + \delta_{x2} + \dots + \delta_{xm})(\delta_{z1} + \delta_{z2} + \dots + \delta_{zk})$$

Langkah selanjutnya adalah spesifikasi model yang dilakukan dengan membuat diagram jalur *full model SEM* dengan memasukkan variabel interaksi. Setelah spesifikasi model dilakukan, maka dilanjutkan dengan identifikasi dan estimasi model. Pada tahap identifikasi, keseluruhan data telah *over-identified* dan dapat dilanjutkan pada tahap estimasi.

## 2.7 Motivasi Berprestasi

Menurut Maslow (dalam Stoner, 1996) menjelaskan apabila semua kebutuhan telah dipenuhi secara memadai oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi dengan kebutuhan

mengaktualisasikan diri. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Murphy dan Cleveland (dalam Panggabean, 2002) mengemukakan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen SDM yang lain seperti perencanaan dan pengembangan karier program-program kompensasi, promosi, demo pensiun dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.

Menurut Mc Clelland (1961), motivasi berprestasi merupakan virus mental yang menyebabkan individu untuk bertindak lebih baik daripada yang dilakukan sebelumnya. Motivasi berprestasi ini membuat individu untuk lebih giat dan rajin dalam melakukan kegiatan demi mencapai prestasi yang lebih baik.

## **2.8 Karakteristik Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan apa-apa saja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan semua tugas yang menjadi tanggungjawabnya (Nitisemito, 1982). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan (Sopiah, 2008). Lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat karyawan nyaman dan cepat dalam menyelesaikan tugasnya. Contoh lingkungan kerja yang baik yaitu rekan kerja yang saling bekerjasama, atasan yang selalu memberi dukungan, sarana prasarana yang memadai dan masih banyak lagi, sebaliknya lingkungan kerja yang buruk tentu akan membuat karyawan tidak segera menyelesaikan pekerjaannya. Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua aspek yaitu (Sedarmayanti, 2001):

- a. Lingkungan kerja fisik, merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun

tidak langsung, meliputi: meja, kursi, temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dll.

- b. Lingkungan kerja nonfisik, merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

## **2.9 Transfer Pelatihan, *Workshop*, dan Seminar**

Transfer pelatihan (*transfer of training*) adalah bagaimana hasil dari suatu pelatihan seperti tingkat pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik lainnya dapat diterapkan dalam pekerjaan oleh seorang karyawan (Simamora, 2004). Transfer pelatihan mengidentifikasi bagaimana seorang karyawan dapat menerapkan apa yang didapat selama pelatihan dalam pekerjaan. Menurut Craig (1999), ada tiga ukuran transfer pelatihan sampai ke tempat kerja, yaitu:

- a. Positif, yaitu hasil pelatihan akan meningkatkan kinerja pekerjaan.
- b. Negatif, yaitu hasil pelatihan menurunkan kinerja sebelumnya.
- c. Netral, yaitu hasil pelatihan tidak mempengaruhi kinerja pekerjaan.

## **2.10 Kinerja**

Kinerja menurut (Efendi, 2002) adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam suatu organisasi. Sedangkan menurut Sulistiyani & Rosidah (2013), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dengan demikian, kinerja adalah hasil kerja dari seseorang atau kelompok orang sesuai dengan tanggung jawabnya. Menurut Miner dalam (Sutrisno, 2010), terdapat empat aspek dari kinerja yaitu:

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.

- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani oleh karyawan.
- d. Kerjasama, menerangkan bagaimana seorang karyawan membantu atau menghambat usaha dari rekan kerjanya.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Guritno & Waridin, 2005) adalah sebagai berikut:

- 1. Mampu meningkatkan target pekerjaan dan menyelesaikan tepat waktu
- 2. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan
- 3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
- 4. Mampu menciptakan kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan

## **2.11 Remunerasi**

Remunerasi merupakan kesejahteraan yang diterima oleh pegawai sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukannya dan dapat digunakan sebagai motivasi pegawai untuk berprestasi (Hasibuan, 2012). Remunerasi memiliki makna yang lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan baik berupa uang maupun barang yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Mondy dan Noe (1993), membedakan komponen remunerasi menjadi dua, yaitu:

- 1. Remunerasi finansial, terdiri atas remunerasi finansial langsung dan remunerasi finansial tidak langsung.
  - a. Remunerasi finansial langsung adalah pembayaran yang diterima oleh seorang pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Rivai (2011) menjelaskan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam

memcapai tujuan organisasi tempatnya bekerja. Sementara itu, upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Sehingga berbeda dengan gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

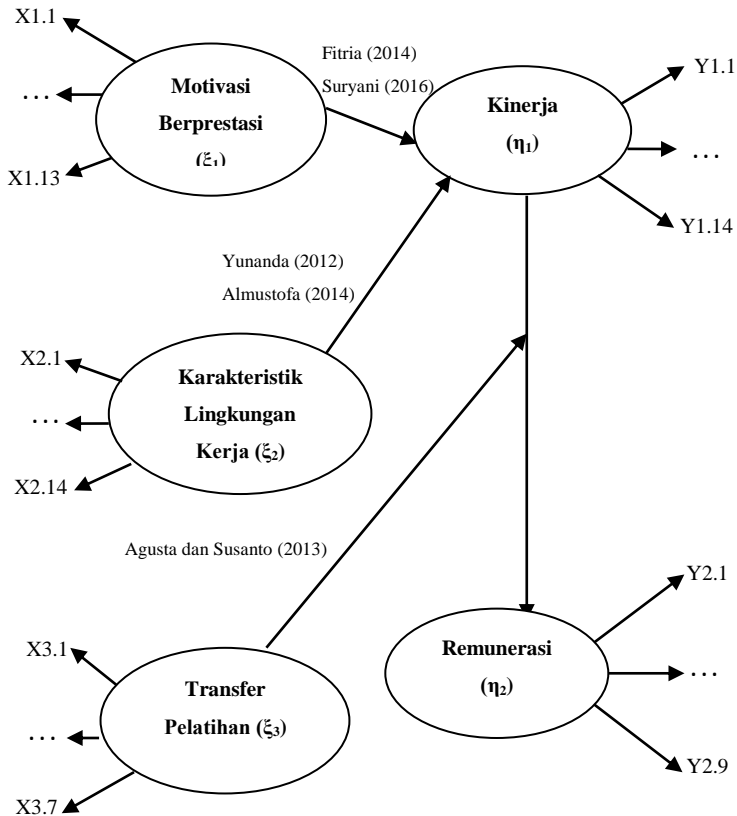
- b. Remunerasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial, seperti *benefit* (jaminan pensiun, jaminan sosial tenaga kerja, bantuan pendidikan, dan bantuan *natura*) serta ketidakhadiran yang dibayar seperti cuti.
2. Remunerasi non finansial, terdiri dari kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri dan dari lingkungan pekerjaan. Penjelasanannya adalah sebagai berikut:
  - a. Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan itu sendiri antara lain berupa: tugas yang menarik, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, atau pengakuan yang memadai atas prestasi yang dicapai.
  - b. Kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaan yang dapat diciptakan oleh perusahaan dan pegawai, antara lain berupa: kebijakan perusahaan yang sehat dan wajar, adanya rekan kerja yang menyenangkan, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

## 2.12 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, terdapat hubungan langsung atau tidak langsung antar sesama variabel laten dan juga antara variabel laten dengan indikatornya seperti visualisasi yang terlihat dalam diagram jalur pada model konseptual yang disajikan pada Gambar 2.1. Pada gambar tersebut dijelaskan mengenai hubungan antara kelima variabel laten, yaitu variabel laten motivasi berprestasi, variabel karakteristik lingkungan kerja, variabel transfer pelatihan,



variabel kinerja dan variabel remunerasi. Masing-masing variabel laten tersebut dijelaskan oleh indikator-indikator yang membentuknya. Masing-masing terdiri dari sejumlah indikator yang terdapat pada Gambar 2.1 berikut:



**Gambar 2.1** Model Konseptual Penelitian

Pada Gambar 2.1 terlihat bahwa variabel laten motivasi berprestasi terdiri dari 13 indikator, variabel karakteristik lingkungan kerja terdiri dari 14 indikator, variabel transfer pelatihan terdiri dari 7 indikator, variabel kinerja terdiri dari 14 indikator dan variabel remunerasi terdiri dari 9 indikator.

Indikator-indikator tersebut berbentuk pertanyaan-pertanyaan yang ada pada kuisioner. Hubungan kausalitas antar variabel pada Gambar 2.1 merupakan hasil dari penelitian-penelitian berikut:

1. Fitria (2014) melakukan penelitian pengaruh remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja, didapatkan hasil bahwa hanya variabel motivasi dan kepuasan kerja saja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di pengadilan tinggi Samarinda. Analisis menggunakan regresi linear berganda.
2. Suryani (2016) melakukan penelitian pada kinerja pegawai dengan metode *SEM* dan didapatkan kesimpulan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu pula dengan variabel remunerasi yang berpengaruh signifikan, namun variabel *moderating* gaya kepemimpinan ternyata tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM di Lampung.
3. Yunanda (2012) menganalisis jalur untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Perum Jasa Tirta I Malang, diperoleh hasil terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan.
4. Almustofa (2014) serta melakukan penelitian dengan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada tempat yang berbeda yakni Perum Bulog Divisi Regional Jakarta. Diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Agusta dan Sutanto (2013) menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. Menggunakan metode analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Sumber Data**

Data yang digunakan pada penelitian ini merupakan data primer dari hasil survei persepsi dosen FMIPA ITS tentang pengaruh motivasi berprestasi, karakteristik lingkungan kerja, dan transfer pelatihan terhadap penerapan sistem remunerasi serta kinerja dosen. Unit analisis yang digunakan adalah sebanyak 130 dosen di lingkungan FMIPA ITS. Survei pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 130 responden, kuesioner tersebut berisi beberapa item pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian. Ada 5 alternatif jawaban yang diberikan sesuai dengan skala *likert*, yaitu: 1= Sangat Tidak Setuju; 2= Tidak Setuju; 3= Kurang Setuju; 4= Setuju; 5= Sangat Setuju.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Berdasarkan sumber data, responden yang dibutuhkan sebanyak 130 dosen di lingkungan FMIPA ITS. Proses perhitungan mendapatkan sampling sebanyak 130 adalah sebagai berikut:

1. Jumlah keseluruhan dosen di lingkungan FMIPA ITS yang telah menerima remunerasi atau total populasi ada sebanyak 187 orang dosen yang tersebar di 5 jurusan. Rinciannya sebagai berikut:

**Tabel 3.1** Jumlah Dosen FMIPA Sesuai Jurusan

<b>Jurusan</b>	<b>Jumlah</b>
Biologi	23
Fisika	37
Kimia	35
Matematika	48
Statistika	44
Total	187

2. Kemudian dicari sampel dengan rumus:

$$n = \frac{N}{(1 + Nd^2)} = \frac{187}{(1 + 187(0,05)^2)} = 127,43 \approx 130$$

Dimana:

$N$  = Jumlah populasi dosen FMIPA ITS

$n$  = Jumlah sampel dosen FMIPA ITS

$d$  = Batas toleransi kesalahan

Sehingga dengan derajat ketelitian 0,05 didapatkan sampel sebanyak 130 dosen.

3. Setelah didapat sampel sebanyak 130 dosen, maka dicari proporsi untuk masing-masing jurusan dengan menggunakan rumus:

$$n_h = \frac{N_h}{N} \times n$$

Dimana:

$N_h$  = Jumlah populasi dosen di setiap jurusan

$n_h$  = Jumlah sampel di setiap jurusan

$N$  = Jumlah populasi dosen FMIPA ITS

$n$  = Jumlah sampel

Dari hasil perhitungan didapatkan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.2** Jumlah Sampel Dosen Per Jurusan

<b>Jurusan</b>	<b>Jumlah</b>
Biologi	16
Fisika	26
Kimia	24
Matematika	33
Statistika	31
Total	130

### 3.3 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas dua variabel laten eksogen (Motivasi Berprestasi, dan Karakteristik Lingkungan Kerja), satu variabel laten *moderate* (Transfer

Pelatihan) dan dua variabel laten endogen (Kinerja dan Remunerasi). Masing-masing variabel laten diukur oleh beberapa indikator sebagai berikut:

**Tabel 3.3** Indikator untuk Seluruh Variabel Laten

<b>KINERJA (<math>\eta_1</math>)</b>	
Y <sub>1.1</sub>	Memenuhi jam kerja yang telah ditetapkan
Y <sub>1.2</sub>	Memenuhi tatap muka (perkuliahan) sesuai dengan yang dijadwalkan, termasuk hadir dan tepat waktu
Y <sub>1.3</sub>	Dapat menyelesaikan beban mengajar yang diberikan
Y <sub>1.4</sub>	Menyelesaikan jam pengajaran dengan tepat waktu
Y <sub>1.5</sub>	Memenuhi kewajiban dalam memberikan bimbingan dan konseling terhadap mahasiswa
Y <sub>1.6</sub>	Aktif dalam penelitian
Y <sub>1.7</sub>	Aktif dalam pengabdian masyarakat
Y <sub>1.8</sub>	Antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan
Y <sub>1.9</sub>	Mengembangkan inisiatif pribadi dalam mendukung pekerjaan
Y <sub>1.10</sub>	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja
Y <sub>1.11</sub>	Mencurahkan segala kemampuan saya kepada ITS sampai masa kerja saya berakhir (pensiun)
Y <sub>1.12</sub>	Mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan
Y <sub>1.13</sub>	Taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan.
Y <sub>1.14</sub>	Bersedia terhadap teguran dan peringatan yang dapat mengurangi penilaian kinerja
<b>REMUNERASI (<math>\eta_2</math>)</b>	
Y <sub>2.1</sub>	Pemberian remunerasi didasarkan pada beban kerja (grade/peringkat) yang di emban.
Y <sub>2.2</sub>	Penetapan (grade/peringkat) mempertimbangkan unsur-unsur kompetensi atau kemampuan dosen
Y <sub>2.3</sub>	Penetapan (grade/peringkat) mempertimbangkan unsur-unsur masa kerja atau pengalaman kerja dosen

**Lanjutan Tabel 3.3** Indikator untuk Seluruh Variabel Laten (1)

Y <sub>2.4</sub>	Besaran remunerasi setiap (grade/peringkat) sesuai dengan beban jabatannya
Y <sub>2.5</sub>	Besarnya remunerasi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya capai.
Y <sub>2.6</sub>	Pola penetapan besaran remunerasi dan penetapan grade sudah sesuai
Y <sub>2.7</sub>	Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan remunerasi yang lebih tinggi.
Y <sub>2.8</sub>	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga.
Y <sub>2.9</sub>	Tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya dapat meningkatkan kesejahteraan saya.
<b>MOTIVASI BERPRESTASI (<math>\xi_1</math>)</b>	
X <sub>1.1</sub>	Mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab
X <sub>1.2</sub>	Berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi
X <sub>1.3</sub>	Berusaha sekuat tenaga untuk mengatasi setiap kendala yang saya hadapi
X <sub>1.4</sub>	Senantiasa mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin.
X <sub>1.5</sub>	Menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas
X <sub>1.6</sub>	Menindak lanjuti saran dapat memperlancar tugas-tugas
X <sub>1.7</sub>	Bersedia menginstropeksi diri untuk kemajuan
X <sub>1.8</sub>	Tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan
X <sub>1.9</sub>	Berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang biasanya.
X <sub>1.10</sub>	Berusaha bekerja keras agar prestasi saya lebih baik
X <sub>1.11</sub>	Berusaha bekerja keras agar prestasi saya selalu meningkat tanpa memperhatikan imbalan
X <sub>1.12</sub>	Selalu berusaha meningkatkan kinerja dari waktu kewaktu
X <sub>1.13</sub>	Teguran dan evaluasi dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja



**Lanjutan Tabel 3.3** Indikator untuk Seluruh Variabel Laten (2)

<b>KARAKTERISTIK LINGKUNGAN KERJA (<math>\xi_2</math>)</b>	
X <sub>2.1</sub>	Mencintai pekerjaan dalam bidang yang saya tekuni sekarang
X <sub>2.2</sub>	Tugas-tugas dalam pekerjaan saya tidak membuat bosan
X <sub>2.3</sub>	Dengan mudah dapat menyelesaikan tugas-tugas saya
X <sub>2.4</sub>	Rekan-rekan mudah dimintai pertolongan jika saya mempunyai kesulitan dalam pekerjaan
X <sub>2.5</sub>	Tugas-tugas yang harus saya selesaikan relative sesuai dengan kemampuan
X <sub>2.6</sub>	Rekan kerja saya dapat diajak bekerja sama
X <sub>2.7</sub>	Saya merasa ada suasana yang menyenangkan antar dosen dan karyawan
X <sub>2.8</sub>	Atasan selalu mengkomunikasikan dengan bawahan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas
X <sub>2.9</sub>	Atasan selalu berdiskusi tentang pembagian tugas
X <sub>2.10</sub>	Dosen-dosen berupaya mendapatkan prestasi yang baik
X <sub>2.11</sub>	Atasan selalu memberikan penghargaan bila ada bawahan yang menjalankan pekerjaan dengan sangat memuaskan
X <sub>2.12</sub>	Saya merasa bahwa saya bisa berkarier dengan baik di tempat saya bekerja sekarang
X <sub>2.13</sub>	Saya biasa menerima peraturan atau kebijakan yang selama ini diterapkan organisasi dalam hal karier
X <sub>2.14</sub>	Atasan memberi kewenangan dan keleluasaan didalam pengambilan keputusan dalam pekerjaan saya
<b>TRANSFER PELATIHAN (<math>\xi_3</math>)</b>	
X <sub>3.1</sub>	Daya nalar saya mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan.
X <sub>3.2</sub>	Dengan mengikuti pelatihan, saya lebih mudah memahami tugas – tugas baru yang diberikan
X <sub>3.3</sub>	Dengan mengikuti pelatihan, saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah.

**Lanjutan Tabel 3.3** Indikator untuk Seluruh Variabel Laten (3)

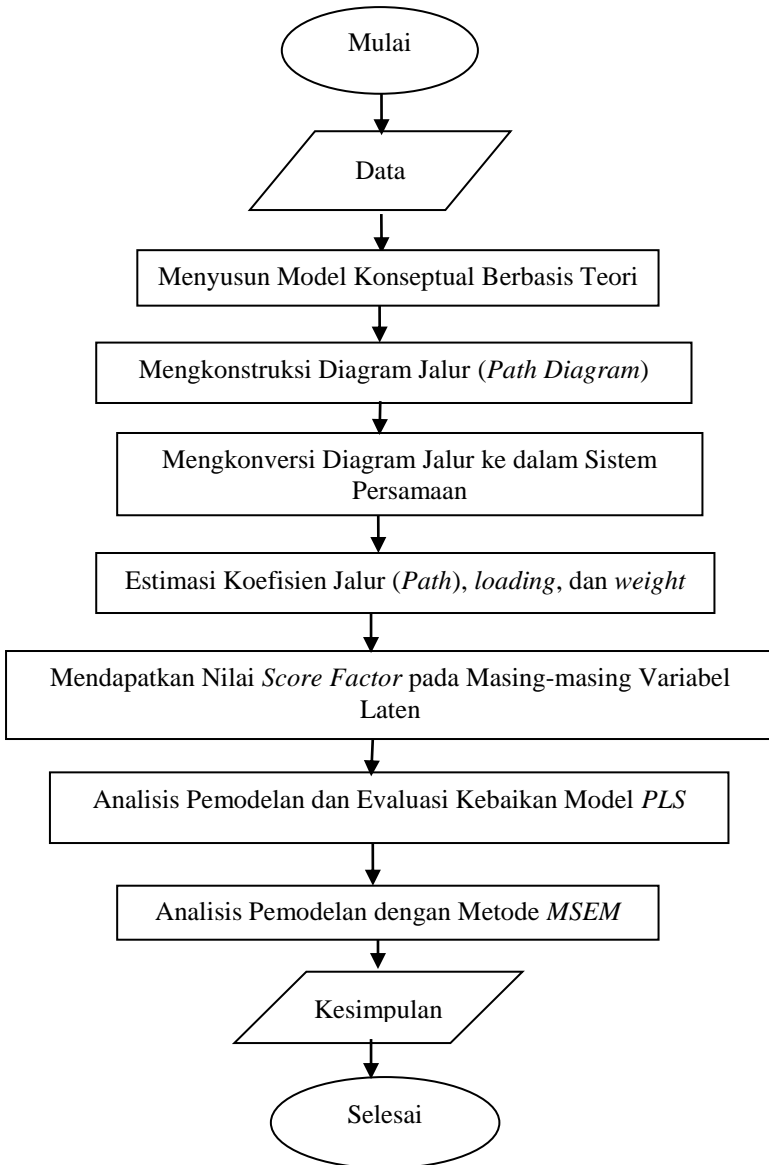
X <sub>3.4</sub>	Setelah mengikuti pelatihan, Saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan
X <sub>3.5</sub>	Semangat kerja saya meningkat setelah mengikuti pelatihan
X <sub>3.6</sub>	Setelah mengikuti program pelatihan / <i>workshop</i> / seminar, saya selalu mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan
X <sub>3.7</sub>	Semangat kerja saya meningkat setelah mengikuti program pelatihan / <i>workshop</i> / seminar

### 3.4 Langkah Analisis

Langkah analisis yang dilakukan untuk mencapai tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Menyusun model konseptual berbasis teori yang dikembangkan untuk mendasari rancangan model struktural dan model pengukuran.
2. Mengkonstruksi diagram jalur (*path diagram*) untuk menghubungkan antara variabel laten endogen dan eksogen.
3. Mengkonversi diagram jalur ke dalam sistem persamaan, yaitu model struktural dan model pengukuran.
4. Melakukan estimasi parameter model yang meliputi koefisien jalur (*path*), dan *loading factor*.
5. Melakukan evaluasi model pengukuran dan model struktural
6. Melakukan pengujian hipotesis dengan *resampling bootstrap*
7. Melakukan pengujian *moderating* variabel berupa transfer pelatihan terhadap peningkatan atau penurunan kinerja dosen

Langkah-langkah analisis tersebut dapat digambarkan dalam *flowchart* Gambar 3.1 berikut:



**Gambar 3.1** Diagram Alir Penelitian

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

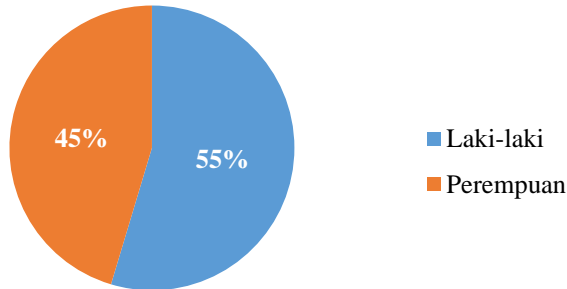
Pada bab ini dibahas beberapa hal yang dilakukan untuk menjawab permasalahan dan mencapai tujuan dalam penelitian ini. Hal-hal yang dibahas diantaranya adalah deskripsi data yang didapat, yaitu karakteristik responden, meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan, lama kerja dan unit kerja dari responden. Pembahasan lainnya selain statistika deskriptif yaitu estimasi parameter dari model pengukuran dan model struktural. Langkah selanjutnya setelah estimasi yaitu melakukan evaluasi model pengukuran dan model struktural, setelah itu dilakukan pengujian model untuk mencari tahu pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen. Pengaruh variabel *moderating* terhadap kinerja dan remunerasi dosen juga dicari tahu sesuai dengan tujuan awal penelitian. Pada sampling yang dilakukan didapatkan bahwa responden yang dibutuhkan adalah sebanyak 130 responden atau dosen dari seluruh FMIPA, namun pada kenyataannya terdapat banyak kendala yang menyebabkan responden yang didapat tidak memenuhi sampling. Responden yang didapat hanya sebanyak 97 responden, sehingga analisis yang dilakukan hanya menggunakan 97 data yang didapat.

#### **4.1 Statistika Deskriptif**

Proses pengambilan data melalui survei yang telah dilakukan menghasilkan sebanyak 97 data. Data tersebut dapat dilihat karakteristiknya berdasarkan pertanyaan pada kuisioner, yaitu berupa jenis kelamin, usia, golongan, pendidikan terakhir, lama kerja, dan unit kerja dari dosen FMIPA yang telah menjadi responden.

##### **4.1.1 Jenis Kelamin**

Karakteristik dari data yang dapat dianalisis di antaranya yaitu dari jenis kelamin, jika dilihat berdasarkan jenis kelamin maka memiliki perbandingan antara responden laki-laki dan perempuan sebagai berikut:

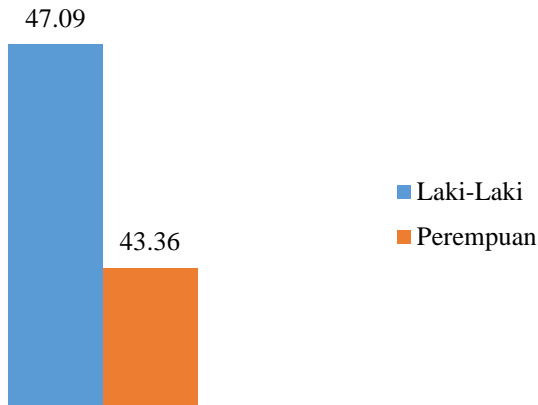


**Gambar 4.1** Perbandingan Jenis Kelamin Dosen FMIPA ITS

Berdasarkan Gambar 4.1, maka dapat diketahui bahwa jumlah responden dari dosen FMIPA ITS paling banyak berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 53 responden atau 55%, sedangkan dosen dengan jenis kelamin perempuan yang menjadi responden hanya sebanyak 45% saja.

#### 4.1.2 Usia

Karakteristik selanjutnya yaitu usia responden. Rata-rata usia responden jika dibandingkan berdasarkan jenis kelamin yaitu sebagai berikut:

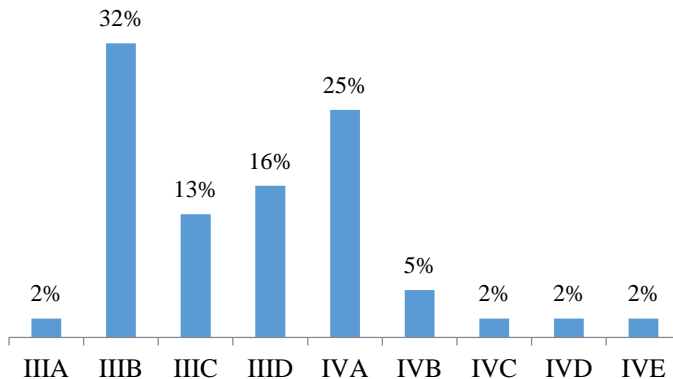


**Gambar 4.2** Perbandingan Usia Berdasarkan Jenis Kelamin Dosen FMIPA ITS

Gambar 4.2 menampilkan perbandingan umur dosen FMIPA yang telah disurveibersasarkan jenis kelaminnya. Dosen dengan jenis kelamin laki-laki memiliki rata-rata usia yang lebih tinggi daripada dosen dengan jenis kelamin perempuan. Rata-rata keseluruhan dari responden dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan yaitu sebesar 45,23 tahun.

#### 4.1.3 Golongan

Karakteristik selanjutnya yaitu golongan dari dosen FMIPA. Golongan dosen terdiri dari IIIA sampai IIID, dan IVA hingga IVE. Golongan dosen-dosen FMIPA yang telah menjadi responden disajikan sebagai berikut:

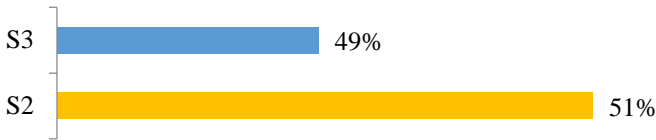


**Gambar 4.3** Perbandingan Golongan Dosen FMIPA ITS

Gambar 4.3 menunjukkan bahwa golongan yang paling banyak disandang oleh dosen FMIPA yaitu golongan IIIB yaitu sebanyak 31 orang dari 97 responden atau sebesar 32%. Jumlah paling sedikit yaitu 2% yang dimiliki oleh empat golongan lainnya, yaitu IIIA, IVC, IVD dan IVE.

#### 4.1.4 Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir dosen dibedakan menjadi dua, yaitu dosen dengan pendidikan terakhir sebagai S2 dan dosen dengan pendidikan terakhir S3. Perbandingan pendidikan terakhir dosen FMIPA yang menjadi responden ditampilkan dalam presentase sebagai berikut:

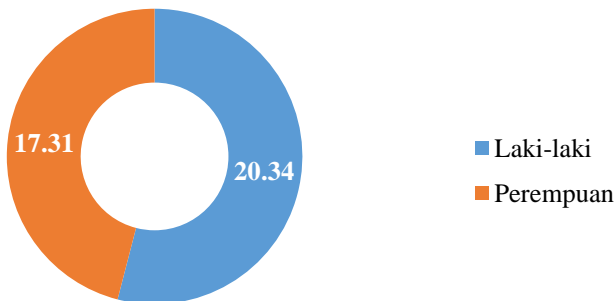


**Gambar 4.4** Persentase Pendidikan Terakhir Dosen FMIPA ITS

Pendidikan terakhir dari dosen FMIPA yang menjadi responden hanya berbeda sebesar 2%, dimana tingkat pendidikan terakhir S3 lebih kecil yaitu 49% dan S2 sebanyak 51%.

#### 4.1.5 Lama Kerja

Lama kerja dosen merupakan lama kerja dosen dari tahun masuk di ITS hingga saat ini. Jika didasarkan pada jenis kelamin maka rata-rata lama kerja dapat dibedakan sebagai berikut:



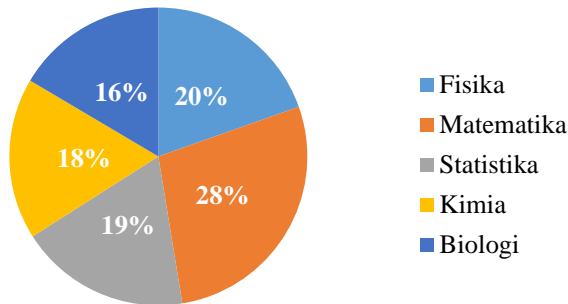
**Gambar 4.5** Rata-rata Lama Kerja Dosen FMIPA ITS berdasarkan Jenis Kelamin

Rata-rata lama kerja dengan jenis kelamin laki-laki lebih besar dari dosen yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 20,34 tahun.

#### 4.1.6 Unit Kerja

Unit kerja dibedakan menjadi lima jurusan yang ada di FMIPA ITS. Kelima jurusan tersebut yaitu Fisika, Matematika, Statistika, Kimia dan Biologi. Perbandingan dosen yang menjadi responden berdasarkan unit kerjanya yaitu sebagai berikut:





**Gambar 4.6** Perbandingan Unit Kerja Dosen FMIPA ITS

Jurusan yang memiliki responden yang paling banyak yaitu jurusan Matematika sebanyak 28%. Hal ini karena jumlah dosen di jurusan Matematika paling banyak diantara jurusan lainnya.

## 4.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah pertanyaan yang ada pada kuisioner atau indikator memiliki hasil yang tepat. Pertanyaan yang akan diuji validitasnya yaitu berdasarkan nilai yang ada pada kepentingan mengenai variabel-variabel laten yang digunakan pada tugas akhir ini. Data yang akan dianalisis sebanyak 97 data, berdasarkan responden yang mengisi pertanyaan kepentingan dengan lengkap. Perhitungan keseluruhan terdapat pada Lampiran 3, beberapa hasil perhitungan ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.1** Nilai Validitas per Indikator

No	Indikator	Validitas per Indikator
1	X1.1	0,586
2	X1.2	0,611
...	...	...
37	Y1.1	0,265
...	...	...
57	Y2.9	0,475

Hasil perhitungan pada Tabel 4.1 dibandingkan dengan tabel R dengan derajat bebas sebesar  $n-2$  dan tingkat kepercayaan 0,01. Derajat bebas yang didapat yaitu 95 dengan tingkat kepercayaan 0,01, memiliki nilai R tabel sebesar 0,329. Hasil pada Tabel 4.1 menunjukkan dari 57 indikator yang ada, terdapat satu indikator yang nilainya di bawah R tabel, yaitu indikator Y1.1, sehingga indikator Y1.1 memiliki keputusan tolak  $H_0$  atau dinyatakan tidak valid dan harus dihapuskan. Indikator Y1.1 dihapuskan, kemudian pada hasil perhitungan Lampiran 3 terdapat satu indikator Y2.6 yang nilainya dibawah R tabel, yaitu sebesar 0,322, maka indikator tersebut kembali dihapuskan. Perhitungan setelah dua kali penghapusan menyatakan semua nilai pertanyaan atau indikator telah melebihi nilai R tabel dan dinyatakan pertanyaan pada kuisisioner tersebut valid.

### 4.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan yang ada pada kuisisioner memberikan jawaban yang konsisten. Konsistensi pertanyaan pada kuisisioner dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha*. Sama halnya dengan uji validitas, pada uji reliabilitas, nilai *Cronbach's alpha* dibandingkan dengan nilai R tabel 0,329. Hasil perhitungan nilai reliabilitas per indikator secara lengkap terdapat pada Lampiran 4, beberapa perhitungan yang ada ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 4.2** Nilai Reliabilitas per Indikator Setelah Penghapusan

No	Indikator	Reliabilitas per Indikator
1	X1.1	0,957
2	X1.2	0,957
...	...	...
54	Y2.8	0,957
55	Y2.9	0,957

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai reliabilitas telah melebihi nilai pada tabel R sehingga semua indikator telah reliabel. Nilai reliabilitas pada masing-masing indikator telah dihitung, selain itu terdapat nilai reliabilitas secara keseluruhan

yaitu sebesar 0,957. Berdasarkan penggolongan pada Tabel 2.1 maka nilai tersebut merupakan nilai yang sangat reliabel. Kesimpulan yang didapat yaitu bahwa pertanyaan yang ada pada kuisioner telah valid dan reliabel.

#### **4.4 Analisis Struktur Model**

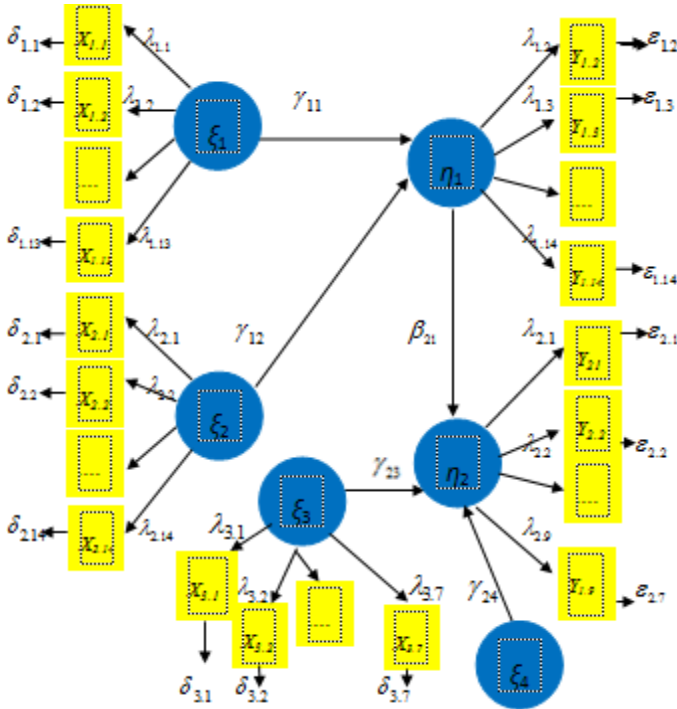
Analisis struktur model merupakan analisis yang membahas mengenai konseptualisasi model ke dalam diagram jalur, estimasi parameter, evaluasi dan pengujian *inner* serta *outer model*.

##### **4.4.1 Konseptualisasi Model**

Pada penelitian ini, struktur model yang digunakan terdiri dari variabel eksogen yaitu variabel Motivasi berprestasi ( $\xi_1$ ), Karakteristik lingkungan kerja ( $\xi_2$ ), dan Transfer pelatihan ( $\xi_3$ ). Variabel endogen terdiri dari variabel Kinerja ( $\eta_1$ ) dan Remunerasi ( $\eta_2$ ). Variabel motivasi dan karakteristik lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dosen secara langsung, kemudian variabel kinerja mempengaruhi remunerasi. Variabel transfer pelatihan menjadi variabel *moderate* antara kinerja dan remunerasi. Interaksi antara variabel transfer pelatihan dan variabel kinerja akan mempengaruhi remunerasi. Pada konseptualisasi model ini maka akan diketahui apakah variabel transfer pelatihan benar bersifat sebagai variabel *moderate*. Pada pengujian validitas dan reliabilitas pertanyaan kuisioner di awal, terdapat pengurangan indikator pada variabel laten kinerja dan remunerasi karena tidak valid, sehingga jumlah indikator pada variabel laten tersebut menjadi 13 indikator dan 8 indikator.

##### **4.4.2 Konstruksi Diagram Jalur**

Langkah setelah melakukan konseptualisasi model dan merancang model pengukuran (*outer model*) adalah mengkonstruksi diagram jalur, untuk mengetahui hubungan antara indikator dengan variabel laten dan hubungan antara sesama variabel laten. Diagram jalur dikonstruksi berdasarkan dari hasil konseptualisasi model. Diagram jalur dari penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.7** Diagram Jalur Model Penelitian

Dimana:



: merupakan variabel laten endogen dan eksogen yang disimbolkan dengan  $\eta$  (eta) dan  $\xi$  (ksi). Koefisien parameter yang menghubungkan antara sesama variabel laten endogen disimbolkan dengan  $\beta$  (beta), sedangkan koefisien parameter yang menghubungkan variabel laten endogen dengan eksogen adalah  $\gamma$  (gamma).



: merupakan indikator dari masing-masing variabel laten endogen dan eksogen yang disimbolkan dengan X dan Y, dengan koefisien parameter  $\lambda$  (lambda) dan error  $\varepsilon$  (epsilon) serta  $\delta$  (delta).

#### 4.4.3 Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan

Langkah setelah mengonstruksi diagram jalur adalah mengonversi diagram jalur tersebut ke dalam persamaan matematis yang terdiri dari *outer model* dan *inner model* sebagai berikut:

##### a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran merupakan model yang menunjukkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya. Pada diagram jalur, terlihat bahwa hubungan antara variabel laten dengan indikatornya adalah hubungan yang refleksif, maka diperoleh persamaan matematis sebagai berikut:

$$x_{jh} = \lambda_{jh}\xi_j + \delta_{jh}$$

$$y_{jh} = \lambda_{jh}\eta_j + \varepsilon_{jh}$$

Persamaan-persamaan hasil konversi dari diagram jalur adalah sebagai berikut:

##### 1. Variabel laten Motivasi Berprestasi

$$x_{1.1} = \lambda_{x_{1.1}}\xi_1 + \delta_{x_{1.1}} \quad x_{1.8} = \lambda_{x_{1.8}}\xi_1 + \delta_{x_{1.8}}$$

$$x_{1.2} = \lambda_{x_{1.2}}\xi_1 + \delta_{x_{1.2}} \quad x_{1.9} = \lambda_{x_{1.9}}\xi_1 + \delta_{x_{1.9}}$$

$$x_{1.3} = \lambda_{x_{1.3}}\xi_1 + \delta_{x_{1.3}} \quad x_{1.10} = \lambda_{x_{1.10}}\xi_1 + \delta_{x_{1.10}}$$

$$x_{1.4} = \lambda_{x_{1.4}}\xi_1 + \delta_{x_{1.4}} \quad x_{1.11} = \lambda_{x_{1.11}}\xi_1 + \delta_{x_{1.11}}$$

$$x_{1.5} = \lambda_{x_{1.5}}\xi_1 + \delta_{x_{1.5}} \quad x_{1.12} = \lambda_{x_{1.12}}\xi_1 + \delta_{x_{1.12}}$$

$$x_{1.6} = \lambda_{x_{1.6}}\xi_1 + \delta_{x_{1.6}} \quad x_{1.13} = \lambda_{x_{1.13}}\xi_1 + \delta_{x_{1.13}}$$

$$x_{1.7} = \lambda_{x_{1.7}}\xi_1 + \delta_{x_{1.7}}$$

##### 2. Variabel laten Karakteristik Lingkungan

$$x_{2.1} = \lambda_{x_{2.1}}\xi_2 + \delta_{x_{2.1}} \quad x_{2.8} = \lambda_{x_{2.8}}\xi_2 + \delta_{x_{2.8}}$$

$$x_{2.2} = \lambda_{x_{2.2}}\xi_2 + \delta_{x_{2.2}} \quad x_{2.9} = \lambda_{x_{2.9}}\xi_2 + \delta_{x_{2.9}}$$

$$x_{2.3} = \lambda_{x_{2.3}}\xi_2 + \delta_{x_{2.3}} \quad x_{2.10} = \lambda_{x_{2.10}}\xi_2 + \delta_{x_{2.10}}$$

$$\begin{aligned}
x_{2.4} &= \lambda_{x_{2.4}} \xi_2 + \delta_{x_{2.4}} & x_{2.11} &= \lambda_{x_{2.11}} \xi_2 + \delta_{x_{2.11}} \\
x_{2.5} &= \lambda_{x_{2.5}} \xi_2 + \delta_{x_{2.5}} & x_{2.12} &= \lambda_{x_{2.12}} \xi_2 + \delta_{x_{2.12}} \\
x_{2.6} &= \lambda_{x_{2.6}} \xi_2 + \delta_{x_{2.6}} & x_{2.13} &= \lambda_{x_{2.13}} \xi_2 + \delta_{x_{2.13}} \\
x_{2.7} &= \lambda_{x_{2.7}} \xi_2 + \delta_{x_{2.7}} & x_{2.14} &= \lambda_{x_{2.14}} \xi_2 + \delta_{x_{2.14}}
\end{aligned}$$

### 3. Variabel laten Transfer Pelatihan

$$\begin{aligned}
x_{3.1} &= \lambda_{x_{3.1}} \xi_3 + \delta_{x_{3.1}} & x_{3.5} &= \lambda_{x_{3.5}} \xi_3 + \delta_{x_{3.5}} \\
x_{3.2} &= \lambda_{x_{3.2}} \xi_3 + \delta_{x_{3.2}} & x_{3.6} &= \lambda_{x_{3.6}} \xi_3 + \delta_{x_{3.6}} \\
x_{3.3} &= \lambda_{x_{3.3}} \xi_3 + \delta_{x_{3.3}} & x_{3.7} &= \lambda_{x_{3.7}} \xi_3 + \delta_{x_{3.7}} \\
x_{3.4} &= \lambda_{x_{3.4}} \xi_3 + \delta_{x_{3.4}}
\end{aligned}$$

### 4. Variabel laten Kinerja

$$\begin{aligned}
y_{1.2} &= \lambda_{y_{1.2}} \eta_1 + \varepsilon_{y_{1.2}} & y_{1.9} &= \lambda_{y_{1.9}} \eta_1 + \varepsilon_{y_{1.9}} \\
y_{1.3} &= \lambda_{y_{1.3}} \eta_1 + \varepsilon_{y_{1.3}} & y_{1.10} &= \lambda_{y_{1.10}} \eta_1 + \varepsilon_{y_{1.10}} \\
y_{1.4} &= \lambda_{y_{1.4}} \eta_1 + \varepsilon_{y_{1.4}} & y_{1.11} &= \lambda_{y_{1.11}} \eta_1 + \varepsilon_{y_{1.11}} \\
y_{1.5} &= \lambda_{y_{1.5}} \eta_1 + \varepsilon_{y_{1.5}} & y_{1.12} &= \lambda_{y_{1.12}} \eta_1 + \varepsilon_{y_{1.12}} \\
y_{1.6} &= \lambda_{y_{1.6}} \eta_1 + \varepsilon_{y_{1.6}} & y_{1.13} &= \lambda_{y_{1.13}} \eta_1 + \varepsilon_{y_{1.13}} \\
y_{1.7} &= \lambda_{y_{1.7}} \eta_1 + \varepsilon_{y_{1.7}} & y_{1.14} &= \lambda_{y_{1.14}} \eta_1 + \varepsilon_{y_{1.14}} \\
y_{1.8} &= \lambda_{y_{1.8}} \eta_1 + \varepsilon_{y_{1.8}}
\end{aligned}$$

### 5. Variabel laten Remunerasi

$$\begin{aligned}
y_{2.1} &= \lambda_{y_{2.1}} \eta_2 + \varepsilon_{y_{2.1}} & y_{2.5} &= \lambda_{y_{2.5}} \eta_2 + \varepsilon_{y_{2.5}} \\
y_{2.2} &= \lambda_{y_{2.2}} \eta_2 + \varepsilon_{y_{2.2}} & y_{2.7} &= \lambda_{y_{2.7}} \eta_2 + \varepsilon_{y_{2.7}} \\
y_{2.3} &= \lambda_{y_{2.3}} \eta_2 + \varepsilon_{y_{2.3}} & y_{2.8} &= \lambda_{y_{2.8}} \eta_2 + \varepsilon_{y_{2.8}} \\
y_{2.4} &= \lambda_{y_{2.4}} \eta_2 + \varepsilon_{y_{2.4}} & y_{2.9} &= \lambda_{y_{2.9}} \eta_2 + \varepsilon_{y_{2.9}}
\end{aligned}$$

b. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural (*inner model*) adalah model yang menggambarkan hubungan antara sesama variabel laten. Dari diagram jalur pada Gambar 4.7, maka persamaan matematisnya adalah sebagai berikut:

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{12}\xi_2 + \zeta$$

$$\eta_2 = \beta_{21}\eta_1 + \gamma_{23}\xi_3 + \gamma_{24}\xi_4 + \zeta$$

Model struktural terdiri dari dua persamaan yang berasal dari dua variabel endogen, yaitu  $\eta_1$  yang merupakan kinerja, dan  $\eta_2$  adalah remunerasi. Simbol  $\gamma_{11}$  menunjukkan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja, dan  $\gamma_{12}$  menunjukkan hubungan antara karakteristik lingkungan dan kinerja. Simbol  $\beta_{21}$  merupakan hubungan antara sesama variabel endogen yaitu kinerja dan remunerasi, sedangkan  $\gamma_{23}$  menunjukkan hubungan antara transfer pelatihan dan kinerja, simbol  $\gamma_{24}$  menjelaskan pengaruh antara variabel *moderate* terhadap remunerasi. Residual kesalahan pengukuran ditunjukkan oleh  $\zeta$ .

#### 4.5 Estimasi Parameter

Estimasi parameter dihitung dengan melakukan estimasi bobot model pengukuran dan struktural, kemudian dilakukan pembaruan bobot model pengukuran dan melakukan pengujian konvergensi sesuai dengan rumus yang ada pada tinjauan pustaka. Estimasi koefisien jalur dan koefisien *loading* dilakukan menggunakan skema jalur atau *path analysis*. Nilai *loading factor* ( $\lambda$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4** Nilai *Loading Factor* Model Pengukuran

Indikator	<i>Loading Factor</i>	Indikator	<i>Loading Factor</i>
X1_1	0,710	X1_8	0,708
X1_2	0,800	X1_9	0,735
X1_3	0,751	X1_10	0,763
X1_4	0,762	X1_11	0,651
X1_6	0,705	X1_12	0,798

**Lanjutan Tabel 4.4** Nilai *Loading Factor* Model Pengukuran

<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>
X1_7	0,693	X1_13	0,651
X2_2	0,516	X2_9	0,709
X2_3	0,616	X2_10	0,733
X2_4	0,623	X2_11	0,606
X2_5	0,627	X2_12	0,676
X2_6	0,702	X2_13	0,740
X2_7	0,647	X2_14	0,641
X2_8	0,699		
X3_1	0,759	X3_5	0,894
X3_2	0,801	X3_6	0,847
X3_3	0,849	X3_7	0,816
X3_4	0,903		
Y1_2	0,561	Y1_9	0,768
Y1_3	0,704	Y1_10	0,701
Y1_4	0,606	Y1_11	0,699
Y1_5	0,574	Y1_12	0,640
Y1_6	0,573	Y1_13	0,718
Y1_7	0,593	Y1_14	0,611
Y1_8	0,685		
Y2_1	0,610	Y2_5	0,676
Y2_2	0,743	Y2_7	0,590
Y2_3	0,723	Y2_8	0,656
Y2_4	0,681	Y2_9	0,662

Tabel 4.4 menunjukkan nilai *loading factor* yang terakhir untuk semua indikator, karena sebelumnya terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* kurang dari 0,5, sehingga harus dihapuskan. Estimasi koefisien jalur untuk model struktural ( $\beta$  dan  $\gamma$ ) adalah sebagai berikut:



**Tabel 4.5** Nilai Koefisien Jalur dari Model Struktural

<b>Nilai Koefisien Parameter (<math>\beta</math> dan <math>\gamma</math>)</b>	
$\gamma_{11} = 0,492$	$\gamma_{24} = 0,249$
$\gamma_{12} = 0,312$	$\beta_{21} = 0,572$
$\gamma_{23} = 0,005$	

Nilai *loading factor* dan koefisien jalur diketahui, maka selanjutnya yaitu melakukan evaluasi model pengukuran dan struktural.

## 4.6 Evaluasi Model

Evaluasi model dilakukan baik pada model pengukuran maupun struktural. Evaluasi pada model pengukuran memiliki tiga tahapan yang berjenjang, yaitu sebagai berikut:

### 4.6.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi model pengukuran untuk indikator refleksif meliputi penilaian validitas dan reliabilitas pada setiap indikator terhadap variabel latennya.

#### 1. Uji Validitas Konvergen

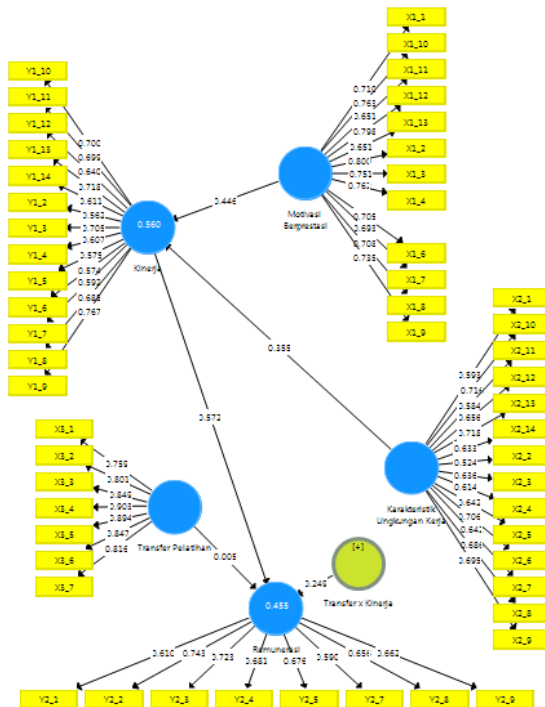
Uji validitas konvergen digunakan untuk mengetahui korelasi antara setiap indikator dengan variabel latennya, yang dapat dilihat pada nilai *standardize loading factor* ( $\lambda$ ). Ketentuannya yaitu jika nilai *standardize loading factor* lebih besar dari 0,5 maka model dikatakan valid. Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

$H_0$ : *loading factor* tidak dapat mengukur variabel laten ( $\lambda_i = 0$ )

$H_1$ : *loading factor* dapat mengukur variabel laten ( $\lambda_i \neq 0$ )

Nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator dapat dilihat pada diagram jalur. Jumlah indikator setelah melakukan uji validitas dan reliabilitas berkurang dua, sehingga indikator yang awalnya berjumlah 57 berubah menjadi sebanyak 55 indikator saja. Hasil diagram jalur yang memasukkan semua indikator adalah sebagai berikut:





**Gambar 4.9** Diagram Jalur Model dengan Penghapusan Indikator X1.5

Pada Gambar 4.9 terlihat indikator X1.5 telah dihapuskan. Pengecekan ulang kembali dilakukan, apakah terdapat nilai *loading factor* yang masih kurang dari 0,5. Pada Gambar 4.9 tidak ditemukan nilai *loading factor* dari indikator yang kurang dari 0,05 sehingga analisis dapat dilanjutkan pada evaluasi selanjutnya.

## 2. Uji Validitas Diskriminan

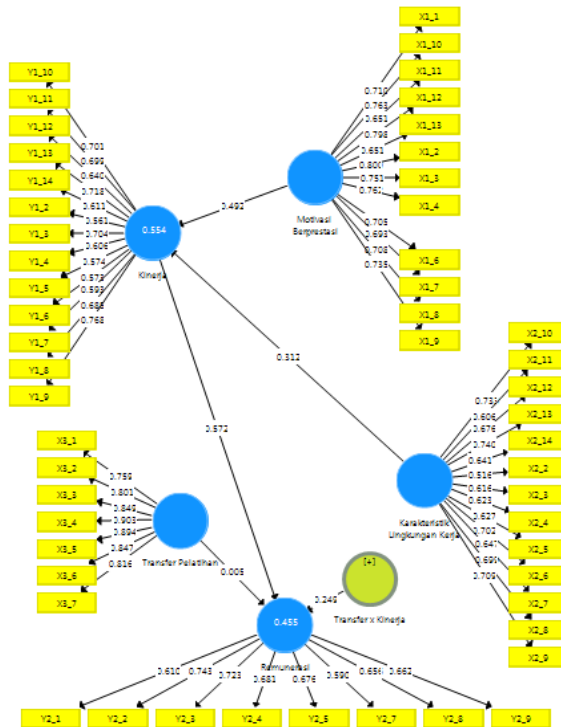
Evaluasi selanjutnya yaitu uji validitas diskriminan, digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel indikator dengan variabel laten lain. Cara mengetahuinya yaitu dengan melihat nilai *cross loading* pada setiap indikator, jika nilai *cross loading* suatu

indikator dengan variabel laten lain lebih besar daripada nilai *cross loading* dengan variabel latennya sendiri, maka indikator tersebut tidak dapat mengukur variabel latennya dengan baik. Hasil perhitungan lengkap dapat dilihat pada Lampiran 6. Pada penjelasan disini ditunjukkan nilai *cross loading* dari satu indikator yang ternyata tidak sesuai dengan variabel laten yang diukurnya, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.6** Nilai *Cross Loading* Indikator yang Tidak Sesuai

Indikator	Nilai <i>Cross Loading</i>					
	X2	Y1	X1	Y2	X3	X3 x Y1
X2_1	0,593	0,564	0,688	0,301	0,210	0,168

Tabel 4.6 menunjukkan nilai dari indikator X2.1 yang seharusnya memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel laten X2, namun ternyata nilai *cross loading* terbesar dari indikator tersebut terdapat pada variabel laten X1. Hal ini dapat disimpulkan bahwa indikator X2.1 tidak dapat mengukur variabel latennya dengan baik. Indikator X2.1 seharusnya mengukur variabel laten X2 (variabel karakteristik lingkungan kerja), namun indikator tersebut memiliki nilai yang lebih tinggi pada variabel laten X1 (variabel motivasi berprestasi), sehingga dinyatakan tidak dapat mengukur variabel latennya sendiri. Langkah yang harus dilakukan yaitu menghapus indikator X2.1 dan melakukan perhitungan ulang. Sebelumnya pada uji validitas konvergen dilakukan penghapusan indikator X1.5, dan pada uji validitas diskriminan dilakukan penghapusan indikator X2.1, dilakukan perhitungan ulang untuk kemudian dilakukan evaluasi nilai *loading factor* kembali dan nilai *cross loading*. Perhitungan kedua menghasilkan diagram jalur sebagai berikut:



**Gambar 4.10** Diagram Jalur Model dengan Penghapusan Indikator X1.5 dan X2.1

Pada gambar 4.10 terlihat indikator X1.5 dan X2.1 sudah dihapuskan dan nilai *loading factor* untuk semua indikator telah melebihi nilai 0,5 sehingga tidak ada indikator yang dihapuskan. Pada nilai *cross loading* dalam Lampiran 6 pun tidak ditemukan indikator yang memiliki nilai *cross loading* yang tidak sesuai dengan variabel latennya. Analisis selanjutnya, uji reliabilitas dapat dilanjutkan dengan penghapusan dua indikator, yaitu X1.5 dan X2.1.

### 3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan indikator dalam mengukur

variabel laten. Reliabilitas dari indikator ini dapat dilihat pada nilai *composite reliability*, jika nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 maka dapat dikatakan indikator tersebut konsisten dalam mengukur variabel latennya. Hasil perhitungan untuk *composite reliability* adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7** Nilai *Composite Reliability*

<b>Variabel Laten</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>
Karakteristik Lingkungan Kerja	0,908	0,891
Kinerja	0,905	0,886
Motivasi Berprestasi	0,931	0,919
Remunerasi	0,866	0,825
Transfer Pelatihan	0,943	0,930
Transfer x Kinerja	0,957	0,966

Kriteria untuk uji reliabilitas, selain dari nilai *composite reliability*, juga dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha*. Ketentuannya yaitu jika nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* lebih dari 0,7 maka dapat dianggap bahwa indikator konsisten dalam mengukur variabel latennya. Tabel 4.7 menunjukkan nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk masing-masing variabel laten telah melebihi 0,7 sehingga semua indikator telah dengan baik mengukur variabel latennya. Ketiga evaluasi berjenjang untuk menentukan validitas dan reliabilitas model pengukuran telah dilakukan. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa model pengukuran telah valid dan reliabel, dengan penghilangan dua indikator, yaitu X1.5 dan X2.1. Jumlah indikator yang awalnya sebanyak 55 indikator kembali berkurang menjadi 53 indikator karena penghapusan indikator X1.5 dan X2.1. Langkah selanjutnya yaitu melakukan evaluasi model struktural.

#### 4.6.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi terhadap model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk laten yang telah dihipotesiskan sebelumnya. Ukuran-ukuran yang dapat digunakan untuk mengevaluasi model struktural (*inner model*) adalah *R-square*, *Q-Square Predictive Relevance* dan *GoF Index*.

Nilai *R-square* ( $R^2$ ) adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen dan koefisien parameter jalur. Sedangkan nilai *Q-Square Predictive Relevance* ( $Q^2$ ) dapat digunakan untuk validasi kemampuan prediksi model. Ketentuannya yaitu apabila nilai  $Q^2$  semakin mendekati nilai 1, maka dapat dikatakan bahwa model struktural fit dengan data atau memiliki prediksi yang relevansi. Nilai *GoF Index* digunakan untuk evaluasi model dan mengukur secara sederhana keseluruhan prediksi model. Hasil pengukuran  $R^2$  dan  $Q^2$  adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.8** Nilai *R-square* Model Struktural

Variabel Laten	$R^2$
Kinerja	0,554
Remunerasi	0,455

Tabel 4.8 memperlihatkan nilai  $R^2$  untuk variabel kinerja adalah sebesar 0,554 atau 54,4% dan untuk variabel remunerasi yaitu sebesar 0,456 atau 45,5%. Nilai tersebut memiliki arti yaitu variabel motivasi berprestasi dan variabel karakteristik lingkungan kerja dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 55,4%. Variabel transfer pelatihan, kinerja dan variabel *moderate* mempengaruhi variabel remunerasi sebesar 45,5%, Nilai  $R^2$  pada kedua variabel masuk ke dalam klasifikasi *moderate*. Berdasarkan nilai  $R^2$  dapat dicari nilai  $Q^2$  dan didapat sebesar 76%, sedangkan untuk nilai *GoF Index* sebesar 0,439. Nilai *GoF* tersebut termasuk kriteria nilai yang besar. Ketiga nilai yang didapat membuktikan bahwa model yang terbentuk telah valid. Secara keseluruhan, baik model pengukuran dan model struktural telah valid dan reliabel. Selanjutnya yaitu pengujian parameter berdasarkan hasil *bootstrapping* yang telah dianalisis.

#### 4.7 Pengujian Hipotesis *Bootstrap*

Signifikansi parameter model, baik model pengukuran maupun model struktural dievaluasi melalui prosedur *bootstrapping*. Hipotesis yang digunakan pada pengujian *bootstrapping* ini adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \lambda_i = 0$$

$$H_1 : \lambda_i \neq 0$$

Keputusan tolak  $H_0$  jika nilai t-hitung lebih besar dari t tabel 2,575 dengan menggunakan  $\alpha$  0,01. Iterasi yang digunakan sesuai dengan *default* yaitu sebesar 500 iterasi. Pengujian parameter untuk model pengukuran adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.9** Pengujian Hipotesis Model Pengukuran

Indikator	t-hitung	Indikator	t-hitung
X1_1	10,296	X1_8	9,862
X1_2	18,755	X1_9	12,129
X1_3	16,050	X1_10	15,829
X1_4	19,480	X1_11	10,651
X1_6	13,534	X1_12	20,936
X1_7	10,872	X1_13	6,677
X2_2	5,588	X2_9	12,963
X2_3	8,357	X2_10	15,703
X2_4	6,764	X2_11	9,052
X2_5	6,940	X2_12	8,335
X2_6	9,852	X2_13	11,253
X2_7	9,100	X2_14	9,425
X2_8	11,166		
X3_1	6,188	X3_5	7,426
X3_2	6,197	X3_6	8,927
X3_3	6,429	X3_7	7,586
X3_4	8,173		



**Lanjutan Tabel 4.9** Pengujian Hipotesis Model Pengukuran

Indikator	t-hitung	Indikator	t-hitung
Y1_2	7,353	Y1_9	14,523
Y1_3	11,687	Y1_10	10,063
Y1_4	8,618	Y1_11	13,351
Y1_5	5,070	Y1_12	8,610
Y1_6	5,082	Y1_13	13,953
Y1_7	5,520	Y1_14	8,382
Y1_8	8,173		
Y2_1	7,657	Y2_5	9,443
Y2_2	14,014	Y2_7	5,917
Y2_3	17,000	Y2_8	6,871
Y2_4	8,830	Y2_9	7,055

Tabel 4.9 berisi nilai t-hitung dari masing-masing indikator. Nilai t-hitung untuk semua indikator telah melebihi nilai t tabel 2,575. Kesimpulannya yaitu gagal tolak  $H_0$  sehingga semua indikator berpengaruh secara signifikan terhadap variabel latennya. Langkah selanjutnya yaitu pengujian parameter untuk model struktural dengan hipotesis yang digunakan adalah:

$$H_0 : \beta_{ij} = 0 \quad H_1 : \beta_{ij} \neq 0$$

Hasil *bootstrapping* untuk model struktural adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.10** Pengujian Hipotesis Model Struktural

Variabel Laten	Koefisien Parameter	t-hitung
Karakteristik Lingkungan Kerja → Kinerja	0,312	3,839
Motivasi Berprestasi → Kinerja	0,492	5,847
Kinerja → Remunerasi	0,572	7,220
Transfer Pelatihan → Remunerasi	0,005	0,048

Hasil pada Tabel 4.10 menunjukkan nilai t-hitung untuk masing-masing variabel laten. Nilai t-hitung yang kurang dari t tabel 2,575 hanya pada pengaruh antara variabel transfer

pelatihan terhadap remunerasi. Kesimpulan yang didapat yaitu bahwa variabel motivasi berprestasi dan karakteristik lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel transfer pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap remunerasi. Tidak berpengaruh secara signifikan bukan berarti tidak ada pengaruh sama sekali. Hal ini dapat terjadi karena tidak semua dosen pernah mengikuti pelatihan dan hasil dari pelatihan juga tidak terlalu berpengaruh pada remunerasi yang didapat. Alasan lain yang didapat jika dikaitkan dengan pengambilan sampling untuk responden adalah, seharusnya responden yang dipilih merupakan dosen yang pernah mengikuti pelatihan sehingga data yang diambil sesuai. Teknik pengambilan data juga harus diperhatikan, isi kuisioner yang ada harus benar-benar dijelaskan bagi dosen yang memang tidak mengikuti pelatihan untuk tidak mengisi, agar data yang didapat valid.

#### 4.8 *Moderated Structural Equation Modelling*

Variabel moderator yang digunakan yaitu variabel transfer pelatihan sebagai pemoderasi dengan variabel eksogennya adalah variabel kinerja dan variabel endogen yang dipengaruhi yaitu variabel remunerasi. Metode Ping yang digunakan merupakan metode yang mengalikan antara variabel transfer pelatihan dengan variabel kinerja. Hasil perkalian tersebut menghasilkan variabel indikator interaksi yang terbentuk adalah sebanyak 91 indikator. Nilai koefisien untuk model struktural beserta statistik ujiannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11** Pengujian Hipotesis Model Struktural Variabel Moderasi

Variabel	Koefisien Parameter	t-hitung
Transfer x Kinerja → Remunerasi	0,249	1,456

Pada Tabel 4.11, nilai t-hitung untuk variabel moderasi kurang dari t tabel 2,575 sehingga keputusannya yaitu gagal tolak  $H_0$ . Kesimpulannya yaitu adanya variabel *moderate* ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap remunerasi, variabel moderasi tersebut tidak bersifat memperkuat atau memperlemah

kinerja, yang akan mempengaruhi remunerasi. Sama halnya dengan transfer pelatihan sebelumnya, kebanyakan dari responden banyak yang tidak mengikuti pelatihan, ataupun tidak merasa hasil dari pelatihan berpengaruh terhadap kinerja dan remunerasi yang didapatkan, sehingga variabel transfer pelatihan tidak bersifat sebagai variabel pemoderasi. Model akhir yang didapat adalah sebagai berikut:

$$\hat{\eta}_1 = 0,492\hat{\xi}_1 + 0,312\hat{\xi}_2 + \zeta$$

$$\hat{\eta}_2 = 0,572\hat{\eta}_1 + 0,005\hat{\xi}_3 + 0,249\hat{\xi}_4 + \zeta$$

Secara keseluruhan, variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi berprestasi sebesar 0,492 dan dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan kerja sebesar 0,312. Jika variabel motivasi berprestasi meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,492 dengan asumsi karakteristik lingkungan kerja tetap. Begitu pula dengan karakteristik lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja sebesar 0,312. Sedangkan variabel remunerasi dipengaruhi secara signifikan sebesar 0,572 oleh variabel kinerja. Variabel transfer pelatihan tidak mempengaruhi baik secara langsung maupun sebagai pemoderasi pada variabel remunerasi.

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Data yang digunakan untuk analisis adalah sebanyak 97 data. Analisis model pengukuran menghasilkan keputusan penghapusan dua indikator, yaitu variabel X1.5 dan X2.1. Pada evaluasi model ditemukan indikator yang harus dihapuskan yaitu X1.5 dan X2.1. Berdasarkan pengujian *bootstrapping* menggunakan metode *SEM-PLS* terhadap data responden, maka hasil yang didapat yaitu bahwa variabel kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi berprestasi dan karakteristik lingkungan kerja. Pengaruh dari variabel motivasi berprestasi adalah sebesar 0,492, dan variabel karakteristik lingkungan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 0,312.
2. Variabel transfer pelatihan tidak mempengaruhi variabel remunerasi baik secara langsung maupun sebagai variabel pemoderasi. Hal ini memiliki arti bahwa variabel transfer pelatihan tidak memperkuat atau memperlemah kinerja dalam mempengaruhi remunerasi. Hal ini bisa saja terjadi karena tidak semua dosen mengikuti pelatihan, dan pelatihan yang ada tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja dosen dan besarnya remunerasi. Jadi model akhir yang terbentuk yaitu sebagai berikut:

$$\hat{\eta}_1 = 0,492\hat{\xi}_1 + 0,312\hat{\xi}_2 + \zeta$$

$$\hat{\eta}_2 = 0,572\hat{\eta}_1 + 0,005\hat{\xi}_3 + 0,249\hat{\xi}_4 + \zeta$$

Model di atas menyatakan pengaruh dari masing-masing variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogennya. Model untuk variabel laten kinerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel laten motivasi, dan karakteristik lingkungan kerja. Model kedua yaitu model remunerasi dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kinerja.

Variabel transfer pelatihan tidak mempengaruhi secara signifikan variabel remunerasi baik secara langsung maupun sebagai pemoderasi.

## **5.2 Saran**

Terdapat beberapa saran dari hasil penelitian, yaitu sebagai berikut.

1. Survei dilakukan dengan efektif dan efisien, dengan mewajibkan dosen pada seluruh jurusan untuk mengisi, sehingga mahasiswa tidak perlu kesulitan dalam melakukan survei dosen satu per satu.
2. Pengambilan sampling terhadap dosen yang disurvei seharusnya memperhatikan besaran remunerasi yang didapatkan sehingga didapatkan hasil survei yang konsisten dan tidak berbeda-beda. Responden yang terpilih juga harus memperhatikan variabel penelitian yang digunakan, seperti transfer pelatihan, jika dimungkinkan, dipilih responden yang pernah mengikuti pelatihan.
3. Teknik pengambilan data atau survei diperbaiki lagi, dengan memberikan penjelasan terlebih dulu mengenai pertanyaan-pertanyaan yang ada di kuisioner terhadap responden, sehingga responden dapat mengisi kuisioner dengan baik dan benar.
4. Analisis lanjutan dari penelitian ini dapat dilakukan, yaitu dengan melakukan penelitian dosen di seluruh ITS, dengan begitu sampel yang didapat lebih banyak dan analisis yang dilakukan dapat memberikan hasil yang lebih valid dan memadai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, I. N. (2014). *Analisis Structural Equation Modelling dengan FIMIX-PLS Studi Kasus Struktur Model Kemiskinan di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2011*. Surabaya: Jurusan Statistika ITS.
- Agusta L., & Sutanto M. E. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Jurnal Agora Vol.1 No.3*.
- Almustofa, R. (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Azwar, S. (2000). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beranda ITS. (2015, Juli 29). Awal Diberlakukannya Remunerasi. *Media Diseminasi Kebijakan dan Prestasi*.
- Boedianto, S. (2012). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan IIA Anak Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi, Vol.1, No 5*.
- Bollen, K. (1989). *Structural Equation With Latent Variables*. New York: John Willey & Sons Inc.
- Craig, R. T. (1999, Mei). Communication Theory as a Field. *Communication Theory*.
- Efendi, H. M. (2002). *MSDM: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Fitria, R. (2014). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kinerja pada Pegawai Pengadilan Tinggi Samarinda. *Administrative Reform*.
- Ghazali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Fuad. (2005). *Structural Equation Modelling: Pengantar*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Squares, Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. N. (1995). *Basic Econometrics*. Alih Bahasa Zain, Sumarno. *Dasar-dasar Ekonometrika Jilid 1 Edisi ke-3*. Jakarta: Erlangga.
- Guritno, B., & Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja. *JRBI Vol.1 No.1*, hal. 63-74.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate Data Analysis 7th edition*. New York: Prentice Hall.
- Harahap, S. S. (2013). *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan Cetakan Kesebelas*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indonesia. (2005). *Undang-Undang No.14 Bab 2 Pasal V*. Indonesia.
- Kurniawan, H., & Yamin, S. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan PLS Path Modelling*. Bandung: Salemba Infotek.
- Marcoulides, G. A. (1998). *Modern Methods For Business Research*. London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Mondy, & Noe. (1993). *Human Resources Management*. USA: A Division of Simon & Schuster Inc.
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Otok, B. W., Ardiani, S., Tri, B., & Agus, G. (2015). *Pengembangan dan Penentuan Indikator Renumerasi Berdasarkan persepsi Tenaga Kependidikan di Lingkungan ITS. Penelitian Kebijakan ITS Surabaya*. Surabaya: ITS.
- Panggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ratnawatie, K. (1998, April). Birokrasi Perguruan Tinggi di Indonesia. *Perspektif Vol.3 No.2*.



- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (1996). *Organizational Behaviour Concept, Controversiest, Applications*. Englewoods Cliffs: Prentice Hall Inc.
- Rosset, A., & Arwady. (1987). *Training Needs Assessment*. New Jersey: Educational Technology Publicatin Englewood Cliffs.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis 4th Edition*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Singarimbun, M. (1989). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Stoner, J. A. (1996). *Management Terjemahan*. Jakarta: Alexander Sindoro Preshallindo.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryani, M. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Lampung*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tenenhaus, M., Chatelin, Y., & Lauro, C. (2005, Januari). PLS Path Modeling. *Computational Statistics and Data Analysis* , hal. 159-205.
- Trisnawati, N., & Adam, H. (2015). *Sistem Remunerasi Dosen Badan Layanan Umum Perguruan Tinggi*. Malang: Univarsitas Brawijaya.

- Walpole, R. (1995). *Introduction to Statistics 3rd edition*. Alih Bahasa Sumantri, B. *Pengantar Statistika Edisi Ke-3*. Jakarta: Gramedia.
- Wijanto, S. H. (2008). *SEM dengan LISREL 8.8 Konsep & Tutorial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wold, H. (1985). Partial Least Squares. *Encyclopedia of Statistical Sciences (vol. 6)*, hal. 581-591.
- Yunanda, M. A. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). *Jurnal Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*.

## Lampiran 1.Kuisisioner

### **KUESIONER PENGEMBANGAN DAN PENENTUAN INDIKATOR REMUNERASI BERDASARKAN PERSEPSI DOSEN DI LINGKUNGAN FMIPA ITS**

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu Dosen FMIPA ITS

Kami tim peneliti dari Jurusan Statistika FMIPA ITS, sedang melakukan penelitian dengan judul “**Pengembangan dan Penentuan Indikator Remunerasi Berdasarkan Persepsi Dosen di Lingkungan FMIPA ITS dalam Rangka PTNBH**” membutuhkan kesediaan Bapak/Ibu selaku Dosen di FMIPA ITS untuk mengisi kuesioner berikut. Dalam penelitian ini, Bapak/Ibu memiliki peluang untuk memberikan masukan dengan menjawab kuesioner ini secara jujur sesuai yang Bapak/Ibu rasakan. Kami mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan, partisipasi, dan kerjasama Bapak/Ibu.

Hormat kami,

#### **I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama	:	
Jenis Kelamin	:	1. Laki-Laki      2. Perempuan
Usia	:	
Golongan	:	
Jabatan Struktural	:	1. Dekan      2. Wakil Dekan      3. Kajur 4. Sekjur      5. Kaprodi      6. Sekprodi 7. Kalab      8. Dosen      9.Lainnya:..
Jabatan Fungsional	:	1.Guru Besar      2. Lektor Kepala      3. Lektor 4.Asisten Ahli      5. Lainnya:.....
Pendidikan Terakhir	:	1. S2      2.S3
Lama Kerja	:	
Unit Kerja	:	1.Matematika      2.Statistika      3.Fisika 4.Kimia      5.Biologi
Beban SKS yang dimiliki saat ini	:	.....SKS

(Lanjutan Lampiran 1)

## II. PERSEPSI DOSEN MENGENAI REMUNERASI

1. Apakah Bapak/Ibu setuju terhadap sistem remunerasi yang sekarang berlaku ?

1. Ya

2. Tidak

Jika Tidak, Berikan Alasan.....

2. Berikan Saran terhadap sistem remunerasi mendatang

3. Apakah Bapak/Ibu mengetahui cara perhitungan besaran remunerasi?

1. Ya

2. Tidak

Jika Ya, apakah setuju atau tidak? Berikan Alasan.....

4. Apakah Sistem Informasi Manajemen Remunerasi (SIM Remunerasi) ITS mudah diakses?

1. Ya

2. Tidak

Jika Tidak, Berikan Alasan.....

5. Berikan saran terhadap kemudahan akses Sistem Informasi Manajemen Remunerasi (SIM Remunerasi) ITS

6. Menurut Bapak/Ibu, manakah sistem penggajian di bawah ini yang paling direkomendasikan ? Berikan peringkat !

PO

## Remunerasi

PO + Remunerasi

Berikan Alasan.....

7. Bagaimana saran Bapak/Ibu mengenai sistem penggajian (tunjangan kinerja) mengingat ITS sudah menjadi PTN-BH?

8. Untuk pertanyaan-pertanyaan di bawah ini, lingkarilah angka 1-7 sesuai dengan arah yang menurut anda paling disukai/penting, dengan cara seperti berikut ini:

















**Lampiran 2.** Hasil Kuesioner

No	JK	Usia	Gol	Pend.Terakhir	Lama Kerja	Unit Kerja
1	2	28	IIIB	S2	2	Biologi
2	2	32	IIIB	S2	4	Biologi
3	1	43	IIIC	S3	19	Matematika
4	2	35	IIIB	S2	10	Biologi
5	1	31	IIIB	S2	2	Biologi
6	2	56	IIID	S2	30	Statistika
7	2	51	IVA	S2	27	Kimia
8	2	32	IIIB	S3	8	Kimia
9	1	60	IVC	S2	36	Fisika
10	1	56	IIIC	S3	27	Matematika
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮
88	1	40	IIIC	S3	16	Fisika
89	2	47	IIID	S3	18	Biologi
90	2	46	IIIC	S3	19	Statistika
91	2	59	IIID	S3	31	Statistika
92	1	43	IIIC	S3	19	Matematika
93	2	51	IVA	S2	28	Matematika
94	1	53	IVD	S3	1	Matematika
95	1	25	IIIB	S2	2	Matematika
96	2	41	IIIA	S3	17	Statistika
97	2	26	IIIB	S2	2	Fisika

## (Lanjutan Lampiran 2)

No	Kepentingan									
	Y1_1	-	Y2_1	-	X1_1	-	X2_1	-	X3_1	- X3_7
1	4	-	4	-	4	-	5	-	4	- 4
2	5	-	5	-	5	-	5	-	5	- 5
3	4	-	4	-	5	-	5	-	4	- 4
4	4	-	4	-	4	-	4	-	3	- 4
5	4	-	4	-	4	-	4	-	4	- 3
6	4	-	4	-	4	-	4	-	3	- 4
7	5	-	4	-	4	-	4	-	3	- 3
8	4	-	4	-	4	-	4	-	4	- 4
9	5	-	5	-	5	-	5	-	5	- 5
10	5	-	4	-	4	-	4	-	4	- 3
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	- -
88	2	-	3	-	4	-	4	-	4	- 3
89	3	-	4	-	4	-	4	-	4	- 4
90	4	-	4	-	3	-	5	-	4	- 4
91	4	-	5	-	5	-	5	-	4	- 4
92	5	-	4	-	4	-	5	-	5	- 4
93	5	-	5	-	4	-	5	-	5	- 5
94	2	-	4	-	4	-	4	-	5	- 4
95	4	-	4	-	4	-	3	-	4	- 3
96	3	-	5	-	4	-	5	-	5	- 4
97	3	-	4	-	5	-	4	-	4	- 4

**Lampiran 3.** Hasil Uji Validitas Kuesioner

<b>Indikat or</b>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<b>Indikat or</b>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<b>Indikat or</b>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
X <sub>1.1</sub>	0,586	X <sub>2.7</sub>	0,506	Y <sub>1.5</sub>	0,522
X <sub>1.2</sub>	0,611	X <sub>2.8</sub>	0,578	Y <sub>1.6</sub>	0,404
X <sub>1.3</sub>	0,548	X <sub>2.9</sub>	0,608	Y <sub>1.7</sub>	0,428
X <sub>1.4</sub>	0,599	X <sub>2.10</sub>	0,639	Y <sub>1.8</sub>	0,479
X <sub>1.5</sub>	0,464	X <sub>2.11</sub>	0,475	Y <sub>1.9</sub>	0,698
X <sub>1.6</sub>	0,622	X <sub>2.12</sub>	0,580	Y <sub>1.10</sub>	0,609
X <sub>1.7</sub>	0,538	X <sub>2.13</sub>	0,628	Y <sub>1.11</sub>	0,580
X <sub>1.8</sub>	0,619	X <sub>2.14</sub>	0,568	Y <sub>1.12</sub>	0,401
X <sub>1.9</sub>	0,675	X <sub>3.1</sub>	0,540	Y <sub>1.13</sub>	0,594
X <sub>1.10</sub>	0,638	X <sub>3.2</sub>	0,516	Y <sub>1.14</sub>	0,479
X <sub>1.11</sub>	0,570	X <sub>3.3</sub>	0,476	Y <sub>2.1</sub>	0,535
X <sub>1.12</sub>	0,647	X <sub>3.4</sub>	0,504	Y <sub>2.2</sub>	0,481
X <sub>1.13</sub>	0,583	X <sub>3.5</sub>	0,483	Y <sub>2.3</sub>	0,449
X <sub>2.1</sub>	0,580	X <sub>3.6</sub>	0,440	Y <sub>2.4</sub>	0,443
X <sub>2.2</sub>	0,482	X <sub>3.7</sub>	0,450	Y <sub>2.5</sub>	0,482
X <sub>2.3</sub>	0,592	Y <sub>1.1</sub>	0,265	Y <sub>2.6</sub>	0,330
X <sub>2.4</sub>	0,468	Y <sub>1.2</sub>	0,462	Y <sub>2.7</sub>	0,414
X <sub>2.5</sub>	0,544	Y <sub>1.3</sub>	0,566	Y <sub>2.8</sub>	0,422
X <sub>2.6</sub>	0,507	Y <sub>1.4</sub>	0,492	Y <sub>2.9</sub>	0,475

Setelah dilakukan penghapusan Y<sub>1.1</sub>

<b>Indikat or</b>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<b>Indikat or</b>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<b>Indikat or</b>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>
X <sub>1.1</sub>	0,587	X <sub>2.7</sub>	0,504	Y <sub>1.6</sub>	0,402
X <sub>1.2</sub>	0,610	X <sub>2.8</sub>	0,577	Y <sub>1.7</sub>	0,432
X <sub>1.3</sub>	0,550	X <sub>2.9</sub>	0,605	Y <sub>1.8</sub>	0,491
X <sub>1.4</sub>	0,607	X <sub>2.10</sub>	0,638	Y <sub>1.9</sub>	0,706

(Lanjutan Lampiran 3)

<b>Indikat or</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>	<b>Indikat or</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>	<b>Indikat or</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>
X <sub>1.5</sub>	0,458	X <sub>2.11</sub>	0,478	Y <sub>1.10</sub>	0,617
X <sub>1.6</sub>	0,616	X <sub>2.12</sub>	0,574	Y <sub>1.11</sub>	0,577
X <sub>1.7</sub>	0,542	X <sub>2.13</sub>	0,625	Y <sub>1.12</sub>	0,402
X <sub>1.8</sub>	0,620	X <sub>2.14</sub>	0,573	Y <sub>1.13</sub>	0,594
X <sub>1.9</sub>	0,681	X <sub>3.1</sub>	0,536	Y <sub>1.14</sub>	0,476
X <sub>1.10</sub>	0,642	X <sub>3.2</sub>	0,518	Y <sub>2.1</sub>	0,530
X <sub>1.11</sub>	0,566	X <sub>3.3</sub>	0,474	Y <sub>2.2</sub>	0,478
X <sub>1.12</sub>	0,648	X <sub>3.4</sub>	0,510	Y <sub>2.3</sub>	0,450
X <sub>1.13</sub>	0,586	X <sub>3.5</sub>	0,481	Y <sub>2.4</sub>	0,443
X <sub>2.1</sub>	0,578	X <sub>3.6</sub>	0,443	Y <sub>2.5</sub>	0,487
X <sub>2.2</sub>	0,478	X <sub>3.7</sub>	0,449	Y <sub>2.6</sub>	0,322
X <sub>2.3</sub>	0,596	Y <sub>1.2</sub>	0,454	Y <sub>2.7</sub>	0,418
X <sub>2.4</sub>	0,478	Y <sub>1.3</sub>	0,563	Y <sub>2.8</sub>	0,423
X <sub>2.5</sub>	0,547	Y <sub>1.4</sub>	0,483	Y <sub>2.9</sub>	0,476
X <sub>2.6</sub>	0,509	Y <sub>1.5</sub>	0,518		

Setelah dilakukan penghapusan Y<sub>2.6</sub>

<b>Indikat or</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>	<b>Indikat or</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>	<b>Indikat or</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>
X <sub>1.1</sub>	0,584	X <sub>2.7</sub>	0,507	Y <sub>1.6</sub>	0,409
X <sub>1.2</sub>	0,613	X <sub>2.8</sub>	0,584	Y <sub>1.7</sub>	0,436
X <sub>1.3</sub>	0,558	X <sub>2.9</sub>	0,607	Y <sub>1.8</sub>	0,487
X <sub>1.4</sub>	0,614	X <sub>2.10</sub>	0,636	Y <sub>1.9</sub>	0,708
X <sub>1.5</sub>	0,454	X <sub>2.11</sub>	0,475	Y <sub>1.10</sub>	0,614
X <sub>1.6</sub>	0,613	X <sub>2.12</sub>	0,575	Y <sub>1.11</sub>	0,577
X <sub>1.7</sub>	0,549	X <sub>2.13</sub>	0,623	Y <sub>1.12</sub>	0,398
X <sub>1.8</sub>	0,621	X <sub>2.14</sub>	0,575	Y <sub>1.13</sub>	0,587
X <sub>1.9</sub>	0,680	X <sub>3.1</sub>	0,543	Y <sub>1.14</sub>	0,472

(Lanjutan Lampiran 3)

<b>Indikat or</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>	<b>Indikat or</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>	<b>Indikat or</b>	<b><i>Corrected Item-Total Correlation</i></b>
X <sub>1,10</sub>	0,647	X <sub>3,2</sub>	0,525	Y <sub>2,1</sub>	0,530
X <sub>1,11</sub>	0,568	X <sub>3,3</sub>	0,478	Y <sub>2,2</sub>	0,474
X <sub>1,12</sub>	0,651	X <sub>3,4</sub>	0,511	Y <sub>2,3</sub>	0,445
X <sub>1,13</sub>	0,588	X <sub>3,5</sub>	0,480	Y <sub>2,4</sub>	0,440
X <sub>2,1</sub>	0,580	X <sub>3,6</sub>	0,443	Y <sub>2,5</sub>	0,471
X <sub>2,2</sub>	0,477	X <sub>3,7</sub>	0,450	Y <sub>2,7</sub>	0,410
X <sub>2,3</sub>	0,596	Y <sub>1,2</sub>	0,450	Y <sub>2,8</sub>	0,416
X <sub>2,4</sub>	0,485	Y <sub>1,3</sub>	0,562	Y <sub>2,9</sub>	0,471
X <sub>2,5</sub>	0,556	Y <sub>1,4</sub>	0,483		
X <sub>2,6</sub>	0,514	Y <sub>1,5</sub>	0,524		



**Lampiran 4.** Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner  
Setelah Penghapusan Y<sub>1.1</sub> dan Y<sub>2.6</sub>

<b>Indikat or</b>	<b><i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i></b>	<b>Indikat or</b>	<b><i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i></b>	<b>Indikat or</b>	<b><i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i></b>
X <sub>1.1</sub>	0,957	X <sub>2.7</sub>	0,957	Y <sub>1.6</sub>	0,957
X <sub>1.2</sub>	0,957	X <sub>2.8</sub>	0,957	Y <sub>1.7</sub>	0,957
X <sub>1.3</sub>	0,957	X <sub>2.9</sub>	0,956	Y <sub>1.8</sub>	0,957
X <sub>1.4</sub>	0,956	X <sub>2.10</sub>	0,956	Y <sub>1.9</sub>	0,956
X <sub>1.5</sub>	0,957	X <sub>2.11</sub>	0,957	Y <sub>1.10</sub>	0,956
X <sub>1.6</sub>	0,956	X <sub>2.12</sub>	0,957	Y <sub>1.11</sub>	0,957
X <sub>1.7</sub>	0,957	X <sub>2.13</sub>	0,956	Y <sub>1.12</sub>	0,957
X <sub>1.8</sub>	0,956	X <sub>2.14</sub>	0,957	Y <sub>1.13</sub>	0,957
X <sub>1.9</sub>	0,956	X <sub>3.1</sub>	0,957	Y <sub>1.14</sub>	0,957
X <sub>1.10</sub>	0,956	X <sub>3.2</sub>	0,957	Y <sub>2.1</sub>	0,957
X <sub>1.11</sub>	0,957	X <sub>3.3</sub>	0,957	Y <sub>2.2</sub>	0,957
X <sub>1.12</sub>	0,956	X <sub>3.4</sub>	0,957	Y <sub>2.3</sub>	0,957
X <sub>1.13</sub>	0,957	X <sub>3.5</sub>	0,957	Y <sub>2.4</sub>	0,957
X <sub>2.1</sub>	0,957	X <sub>3.6</sub>	0,957	Y <sub>2.5</sub>	0,957
X <sub>2.2</sub>	0,957	X <sub>3.7</sub>	0,957	Y <sub>2.7</sub>	0,957
X <sub>2.3</sub>	0,956	Y <sub>1.2</sub>	0,957	Y <sub>2.8</sub>	0,957
X <sub>2.4</sub>	0,957	Y <sub>1.3</sub>	0,957	Y <sub>2.9</sub>	0,957
X <sub>2.5</sub>	0,957	Y <sub>1.4</sub>	0,957		
X <sub>2.6</sub>	0,957	Y <sub>1.5</sub>	0,957		

Nilai Reliabilitas Keseluruhan

<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>N of Items</i></b>
0,957	55

**Lampiran 5.** Nilai *Loading Factor* Semua Indikator

<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>
X <sub>1.1</sub>	0,698	X <sub>2.7</sub>	0,642	Y <sub>1.6</sub>	0,573
X <sub>1.2</sub>	0,794	X <sub>2.8</sub>	0,686	Y <sub>1.7</sub>	0,593
X <sub>1.3</sub>	0,740	X <sub>2.9</sub>	0,695	Y <sub>1.8</sub>	0,685
X <sub>1.4</sub>	0,757	X <sub>2.10</sub>	0,716	Y <sub>1.9</sub>	0,768
X <sub>1.5</sub>	0,408	X <sub>2.11</sub>	0,584	Y <sub>1.10</sub>	0,700
X <sub>1.6</sub>	0,709	X <sub>2.12</sub>	0,656	Y <sub>1.11</sub>	0,699
X <sub>1.7</sub>	0,683	X <sub>2.13</sub>	0,718	Y <sub>1.12</sub>	0,641
X <sub>1.8</sub>	0,706	X <sub>2.14</sub>	0,633	Y <sub>1.13</sub>	0,719
X <sub>1.9</sub>	0,747	X <sub>3.1</sub>	0,759	Y <sub>1.14</sub>	0,611
X <sub>1.10</sub>	0,765	X <sub>3.2</sub>	0,801	Y <sub>2.1</sub>	0,610
X <sub>1.11</sub>	0,659	X <sub>3.3</sub>	0,849	Y <sub>2.2</sub>	0,743
X <sub>1.12</sub>	0,793	X <sub>3.4</sub>	0,903	Y <sub>2.3</sub>	0,723
X <sub>1.13</sub>	0,653	X <sub>3.5</sub>	0,894	Y <sub>2.4</sub>	0,681
X <sub>2.1</sub>	0,593	X <sub>3.6</sub>	0,847	Y <sub>2.5</sub>	0,676
X <sub>2.2</sub>	0,524	X <sub>3.7</sub>	0,816	Y <sub>2.7</sub>	0,590
X <sub>2.3</sub>	0,636	Y <sub>1.2</sub>	0,562	Y <sub>2.8</sub>	0,656
X <sub>2.4</sub>	0,614	Y <sub>1.3</sub>	0,705	Y <sub>2.9</sub>	0,662
X <sub>2.5</sub>	0,642	Y <sub>1.4</sub>	0,607		
X <sub>2.6</sub>	0,706	Y <sub>1.5</sub>	0,574		

Nilai *Loading Factor* Setelah Indikator X<sub>5.1</sub> dihapuskan

<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>
X <sub>1.1</sub>	0,710	X <sub>2.7</sub>	0,642	Y <sub>1.5</sub>	0,575
X <sub>1.2</sub>	0,800	X <sub>2.8</sub>	0,686	Y <sub>1.6</sub>	0,574
X <sub>1.3</sub>	0,751	X <sub>2.9</sub>	0,695	Y <sub>1.7</sub>	0,592
X <sub>1.4</sub>	0,762	X <sub>2.10</sub>	0,716	Y <sub>1.8</sub>	0,685

(Lanjutan Lampiran 5)

<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>
X <sub>1.6</sub>	0,705	X <sub>2.11</sub>	0,584	Y <sub>1.9</sub>	0,767
X <sub>1.7</sub>	0,693	X <sub>2.12</sub>	0,656	Y <sub>1.10</sub>	0,700
X <sub>1.8</sub>	0,708	X <sub>2.13</sub>	0,718	Y <sub>1.11</sub>	0,699
X <sub>1.9</sub>	0,735	X <sub>2.14</sub>	0,633	Y <sub>1.12</sub>	0,640
X <sub>1.10</sub>	0,763	X <sub>3.1</sub>	0,759	Y <sub>1.13</sub>	0,718
X <sub>1.11</sub>	0,651	X <sub>3.2</sub>	0,801	Y <sub>1.14</sub>	0,611
X <sub>1.12</sub>	0,798	X <sub>3.3</sub>	0,849	Y <sub>2.1</sub>	0,610
X <sub>1.13</sub>	0,651	X <sub>3.4</sub>	0,903	Y <sub>2.2</sub>	0,743
X <sub>2.1</sub>	0,593	X <sub>3.5</sub>	0,894	Y <sub>2.3</sub>	0,723
X <sub>2.2</sub>	0,524	X <sub>3.6</sub>	0,847	Y <sub>2.4</sub>	0,681
X <sub>2.3</sub>	0,636	X <sub>3.7</sub>	0,816	Y <sub>2.5</sub>	0,676
X <sub>2.4</sub>	0,614	Y <sub>1.2</sub>	0,562	Y <sub>2.7</sub>	0,590
X <sub>2.5</sub>	0,642	Y <sub>1.3</sub>	0,705	Y <sub>2.8</sub>	0,656
X <sub>2.6</sub>	0,706	Y <sub>1.4</sub>	0,607	Y <sub>2.9</sub>	0,662

**Lampiran 6.** Nilai *Cross Loading*

	<b>Karakteristik Lingkungan Kerja</b>	<b>Kinerja</b>	<b>Motivasi Berprestasi</b>	<b>Remunerasi</b>	<b>Transfer Pelatihan</b>
X1_1	0,503	0,561	0,710	0,524	0,110
X1_10	0,554	0,607	0,763	0,459	0,221
X1_11	0,495	0,440	0,651	0,291	0,429
X1_12	0,635	0,531	0,798	0,347	0,297
X1_13	0,538	0,482	0,651	0,340	0,353
X1_2	0,522	0,577	0,800	0,394	0,195
X1_3	0,456	0,525	0,751	0,389	0,165
X1_4	0,570	0,459	0,762	0,342	0,355
X1_6	0,590	0,455	0,705	0,390	0,277
X1_7	0,501	0,465	0,693	0,281	0,322
X1_8	0,572	0,554	0,708	0,386	0,279
X1_9	0,586	0,500	0,735	0,496	0,399
X2_1	0,593	0,564	0,688	0,301	0,210
X2_10	0,716	0,547	0,441	0,460	0,390
X2_11	0,584	0,256	0,316	0,304	0,403
X2_12	0,656	0,419	0,506	0,433	0,294
X2_13	0,718	0,485	0,432	0,405	0,454
X2_14	0,633	0,463	0,440	0,435	0,372
X2_2	0,524	0,353	0,483	0,276	0,262
X2_3	0,636	0,595	0,626	0,387	0,162
X2_4	0,614	0,358	0,375	0,203	0,422
X2_5	0,642	0,457	0,576	0,308	0,264
X2_6	0,706	0,360	0,385	0,179	0,357
X2_7	0,642	0,347	0,403	0,220	0,408
X2_8	0,686	0,350	0,424	0,368	0,476
X2_9	0,695	0,392	0,435	0,459	0,415

## (Lanjutan Lampiran 6)

X3_1	0,519	0,349	0,401	0,243	0,759
X3_2	0,490	0,365	0,347	0,205	0,801
X3_3	0,449	0,241	0,306	0,166	0,849
X3_4	0,442	0,235	0,314	0,317	0,903
X3_5	0,427	0,206	0,315	0,226	0,894
X3_6	0,354	0,216	0,250	0,281	0,847
X3_7	0,408	0,196	0,314	0,221	0,816
Y1_10	0,508	0,700	0,540	0,424	0,366
Y1_11	0,457	0,699	0,532	0,450	0,271
Y1_12	0,278	0,640	0,330	0,386	0,095
Y1_13	0,498	0,718	0,530	0,516	0,119
Y1_14	0,369	0,611	0,395	0,446	0,143
Y1_2	0,458	0,562	0,467	0,356	0,026
Y1_3	0,538	0,705	0,466	0,449	0,149
Y1_4	0,434	0,607	0,402	0,342	0,207
Y1_5	0,466	0,575	0,413	0,342	0,365
Y1_6	0,382	0,574	0,423	0,234	0,087
Y1_7	0,360	0,592	0,366	0,309	0,152
Y1_8	0,416	0,685	0,377	0,370	0,137
Y1_9	0,564	0,767	0,651	0,559	0,361
Y2_1	0,424	0,573	0,487	0,610	0,197
Y2_2	0,321	0,511	0,407	0,743	0,123
Y2_3	0,296	0,451	0,284	0,723	0,254
Y2_4	0,373	0,310	0,331	0,681	0,233
Y2_5	0,392	0,421	0,283	0,676	0,234
Y2_7	0,373	0,209	0,382	0,590	0,242
Y2_8	0,301	0,371	0,327	0,656	0,169
Y2_9	0,430	0,373	0,373	0,662	0,142

Nilai *Cross Loading* Setelah Penghapusan X<sub>2,1</sub>

	<b>Karakteristik Lingkungan Kerja</b>	<b>Kinerja</b>	<b>Motivasi Berprestasi</b>	<b>Remunerasi</b>	<b>Transfer Pelatihan</b>
X1_1	0,459	0,561	0,710	0,524	0,110
X1_10	0,519	0,607	0,763	0,459	0,221
X1_11	0,474	0,440	0,651	0,291	0,429
X1_12	0,592	0,531	0,798	0,347	0,297
X1_13	0,515	0,482	0,651	0,340	0,353
X1_2	0,475	0,577	0,800	0,394	0,195
X1_3	0,413	0,525	0,751	0,389	0,165
X1_4	0,530	0,459	0,762	0,342	0,355
X1_6	0,567	0,454	0,705	0,390	0,277
X1_7	0,460	0,465	0,693	0,281	0,322
X1_8	0,542	0,554	0,708	0,386	0,279
X1_9	0,587	0,501	0,735	0,496	0,399
X2_10	0,733	0,547	0,441	0,460	0,390
X2_11	0,606	0,256	0,316	0,304	0,403
X2_12	0,676	0,419	0,506	0,433	0,294
X2_13	0,740	0,485	0,432	0,405	0,454
X2_14	0,641	0,463	0,440	0,435	0,372
X2_2	0,516	0,353	0,483	0,276	0,262
X2_3	0,616	0,595	0,626	0,387	0,162
X2_4	0,623	0,358	0,375	0,203	0,422
X2_5	0,627	0,456	0,576	0,308	0,264
X2_6	0,702	0,360	0,385	0,179	0,357
X2_7	0,647	0,347	0,403	0,220	0,408
X2_8	0,699	0,350	0,424	0,368	0,476
X2_9	0,709	0,392	0,435	0,459	0,415
X3_1	0,527	0,349	0,401	0,243	0,759

## (Lanjutan Lampiran 6)

X3_2	0,493	0,366	0,347	0,205	0,801
X3_3	0,463	0,241	0,306	0,166	0,849
X3_4	0,449	0,235	0,314	0,317	0,903
X3_5	0,434	0,206	0,315	0,226	0,894
X3_6	0,375	0,217	0,250	0,281	0,847
X3_7	0,415	0,197	0,314	0,221	0,816
Y1_10	0,499	0,701	0,541	0,424	0,366
Y1_11	0,427	0,699	0,532	0,450	0,271
Y1_12	0,259	0,640	0,330	0,386	0,095
Y1_13	0,469	0,718	0,530	0,516	0,119
Y1_14	0,362	0,611	0,395	0,446	0,143
Y1_2	0,422	0,561	0,467	0,356	0,026
Y1_3	0,505	0,704	0,466	0,449	0,149
Y1_4	0,411	0,606	0,402	0,342	0,207
Y1_5	0,454	0,574	0,413	0,342	0,365
Y1_6	0,355	0,573	0,423	0,234	0,087
Y1_7	0,359	0,593	0,366	0,309	0,152
Y1_8	0,408	0,685	0,377	0,370	0,137
Y1_9	0,544	0,768	0,651	0,559	0,361
Y2_1	0,404	0,572	0,487	0,610	0,197
Y2_2	0,317	0,511	0,407	0,743	0,123
Y2_3	0,302	0,452	0,284	0,723	0,254
Y2_4	0,376	0,310	0,331	0,681	0,233
Y2_5	0,407	0,421	0,283	0,676	0,234
Y2_7	0,379	0,209	0,382	0,590	0,242
Y2_8	0,287	0,372	0,327	0,656	0,169
Y2_9	0,434	0,373	0,373	0,662	0,142

## Lampiran 7.

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, mahasiswa  
Jurusan Statistika FMIPA ITS:

Nama : Hana Abshari

NRP : 1313100003

Menyatakan bahwa data yang digunakan dalam Tugas  
Akhir ini benar-benar merupakan hasil *survey* pada  
responden sebagaimana terlampir.


Surat Pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya.  
Apabila terdapat pemalsuan data, maka saya siap  
menerima sanksi sesuai aturan yang berlaku.

Mengetahui  
Pembimbing Tugas Akhir

Surabaya, 12 Januari 20



(Dr. Bambang Widjanarko Otok, M.Si)



(Hana Abshari)

NIP. 19681124 199412 1 001

NRP. 1313100003



## BIODATA PENULIS



Penulis dilahirkan di Bojonegoro, 11 Oktober 1995 dengan nama lengkap Hana Abshari, biasa dipanggil Hana. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, pasangan Bapak Suhartono dan Ibu Nyunariati. Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SDN Mulyoagung 2, SMP Negeri 2 Bojonegoro dan SMA Negeri 1 Bojonegoro. Pada tahun 2013 penulis diterima di Jurusan

Statistika ITS melalui program SNMPTN. Semasa kuliah penulis aktif dalam beberapa organisasi diantaranya, Staf Litbang HIMASTA-ITS (2014-2015), Staf Humas FORSIS-ITS (2014-2015), Ketua Departemen Litbang HIMASTA-ITS (2015-2016), Kopma dr.Angka ITS (2013-2017) dan lainnya. Kepanitiaan yang dijalani penulis selama masa kuliah diantaranya Ketua Panitia DIKLATSAR KOPMA XXVI tahun 2014, *volunteer* Kesma Expo dan ISF tahun 2014 dan lainnya. Bagi pembaca yang ingin berdiskusi, memberikan saran dan kritik tentang Tugas Akhir ini dapat disampaikan melalui email [hanaabshari@gmail.com](mailto:hanaabshari@gmail.com).